

PARIS, le 5 octobre 2022
Original français

Point 15 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'EXAMEN PAR IOS
DU CADRE DE L'UNESCO POUR FAIRE FACE ET RÉPONDRE
À L'EXPLOITATION, AUX ABUS ET AU HARCÈLEMENT SEXUELS**

ADDENDUM

**COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)**

Résumé

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 215 EX/15).

1. L'AIPU suit de près la mise en œuvre des recommandations formulées par IOS à l'issue de son examen du cadre de l'UNESCO pour faire face et répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. Nous soutenons pleinement la politique de tolérance zéro à l'égard des actes d'exploitation et d'abus sexuels ainsi qu'à l'égard du harcèlement sexuel.
2. Les efforts déployés par tous les acteurs impliqués pour mettre en œuvre ces recommandations, notamment le Bureau de l'éthique, sont louables. Nous les encourageons vivement à poursuivre dans la même voie, afin qu'il y ait une confiance totale, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UNESCO, dans la manière dont l'Organisation traite ces questions. S'il importe que l'Organisation parle d'une seule voix sur cette question, il faudra néanmoins veiller à ce que les rôles de chacun des bureaux impliqués (IOS, HRM et le Bureau de l'éthique), soient toujours clairement distingués, afin que les membres du personnel sachent comment agir et à qui s'adresser selon les circonstances.
3. Il faut insister sur le fait que les efforts de l'Organisation sur ces questions doivent, pour que s'établisse une véritable culture de prévention et de sanction de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, toucher l'ensemble du personnel, y compris les consultants et les stagiaires.



Une attention particulière doit également être accordée aux personnels des bureaux et instituts hors Siège, qui se sentent souvent délaissés et plus difficilement aptes à partager leurs éventuels problèmes. À ce titre, nous accueillons favorablement les séances spéciales organisées par le Bureau de l'éthique avec les points focaux du dispositif hors Siège.

4. Enfin, l'AIPU prend note de l'opération du service du Centre mondial (« One HR ») à compter de septembre 2022 et encourage l'Organisation à s'assurer qu'une vérification des références est effectuée pour les recrutements à tous les niveaux et non seulement pour la sélection des candidats de haut niveau.



unesco

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

215 EX/15

Conseil exécutif

Deux cent-quinzième session

PARIS, le 18 août 2022
Original anglais

Point 15 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'EXAMEN PAR IOS
DU CADRE DE L'UNESCO POUR FAIRE FACE ET RÉPONDRE
À L'EXPLOITATION, AUX ABUS ET AU HARCÈLEMENT SEXUELS**

Résumé

Conformément à la décision 212 EX/13, la Directrice générale est invitée à assurer un suivi adéquat et renforcé de toutes les recommandations énoncées dans le document [212 EX/13](#), et à lui rendre compte des progrès accomplis et des difficultés rencontrées.

Décision requise : paragraphe 9.



Job: 2022/2013

INTRODUCTION

1. À sa 210^e session, le Conseil exécutif a demandé à la Division des services de contrôle interne (IOS) de mener un examen complet du cadre de l'UNESCO pour faire face et répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, ainsi que de mettre au point des mécanismes de surveillance appropriés (décision 210 EX/18). Lors de la 212^e session du Conseil exécutif, IOS a présenté un résumé de ses conclusions, faisant état des progrès satisfaisants réalisés par l'UNESCO dans la mise en place et l'application d'un cadre directeur visant à lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans l'ensemble de l'Organisation. L'UNESCO a établi récemment des politiques, des procédures et des mécanismes révisés afin de prévenir et combattre les actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Il s'agit notamment de la Politique de lutte contre le harcèlement (actualisée en juin 2019) et de la Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (publiée en novembre 2020). Ces deux politiques sont conformes aux pratiques exemplaires et aux normes en vigueur dans le système des Nations Unies. Il est en outre ressorti de l'examen que les cadres et politiques préexistants, tels que les Normes de conduite de la fonction publique internationale, le Manuel des ressources humaines et la Politique en matière de protection des personnes signalant des pratiques irrégulières, offrent une base solide pour l'application efficace des politiques, procédures et mécanismes de lutte contre le harcèlement et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. En ce qui concerne les dernières avancées, la politique de protection des lanceurs d'alerte a été intégralement révisée, en coopération avec les principales parties prenantes internes du Bureau de l'éthique, et publiée en octobre 2021, en vue de renforcer davantage le cadre existant et d'y intégrer les recommandations clés du Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies. Néanmoins, dans son examen, IOS a formulé deux recommandations principales à l'attention du Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM), du Bureau de l'éthique et, dans une certaine mesure, de la Division des services de contrôle interne, comme suit :

Recommandation 1 : Pour continuer à renforcer la culture de la prévention et de la prise de parole en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, et pour sensibiliser à cet égard, le Bureau de l'éthique :

- (a) Conjointement avec HRM, recueille et analyse des données – à l'aide des moyens existants ou en concevant de nouveaux outils – sur l'évolution de la confiance des employés envers les politiques, les procédures et les mécanismes mis en place pour prévenir et régler les actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.
- (b) Avec HRM et IOS, met en place un mécanisme de travail permettant de répondre aux préoccupations en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, au cas où les résultats de la collecte et de l'analyse des données feraient état de telles préoccupations, et de prendre des mesures afin d'y remédier.
- (c) Avec HRM, élabore un mécanisme de contrôle et de suivi pour garantir que tous les employés suivent les formations sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- (d) Élabore et met en œuvre une campagne de communication pour sensibiliser aux politiques, procédures et mécanismes relatifs à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels.

Recommandation 2 : Pour renforcer son rôle de suivi et exercer une diligence raisonnable dans les processus de recrutement, DIR/HRM :

- (a) En concertation avec le Bureau de l'éthique, assure la coordination entre les deux entités pour suivre la mise en œuvre de la politique et en rendre compte de manière efficace afin de s'acquitter de leurs responsabilités respectives.

- (b) Désigne la section/unité au sein de HRM chargée de suivre la situation de la personne concernée, de l'auteur du harcèlement et du service intéressé – à l'issue du processus d'enquête – afin de veiller à ce qu'aucune mesure de représailles ne résulte du processus d'enquête.
- (c) Établit des mécanismes de sélection des candidats au cours du processus de recrutement pour garantir qu'aucune personne ayant des antécédents avérés en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ne soit recrutée par l'Organisation. Il pourrait notamment s'agir (mais sans s'y limiter) de recourir au mécanisme « Clear Check » pour filtrer les candidats au sein du système des Nations Unies au cours des processus de recrutement.

INFORMATIONS ACTUALISÉES

2. S'agissant de la recommandation 1, qui concernait essentiellement le Bureau de l'éthique (en particulier le paragraphe (a)), un mécanisme de suivi supplémentaire destiné à collecter et analyser des données est en cours d'achèvement par le groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) sur le harcèlement sexuel pour l'axe de travail 2, relatif à une approche centrée sur les victimes, aux activités duquel le Bureau de l'éthique a participé activement. Une étape majeure de ce travail a été la publication, en 2021, d'un document intitulé « Advancing a common understanding of a Victim-centred Approach to Sexual Harassment within the United Nations System Organizations » [Promouvoir une définition commune de l'approche axée sur les victimes en matière de harcèlement sexuel dans les entités du système des Nations Unies]¹, où sont énoncés des principes généraux conçus pour aider les entités membres du CCS à adopter une démarche axée sur les victimes et les survivants dans leurs processus, politiques et procédures formels et informels. Ultérieurement approuvé par le Comité de haut niveau sur la gestion, ce document ambitieux insiste, entre autres, sur la nécessité de traiter les victimes ou survivants avec le souci premier de leur sécurité, de leurs droits, de leurs besoins, de leurs souhaits et de leur dignité, de les protéger des représailles, de toute répétition de leurs traumatismes et de la discrimination, de les tenir informés et de les soutenir. De plus, donnant suite à la recommandation 1, paragraphe (a), le groupe de travail a finalisé un questionnaire d'enquête visant à recueillir les témoignages de victimes et survivants ayant saisi, pour harcèlement sexuel, des mécanismes institutionnels formels et/ou informels d'entités membres du CCS. Cette enquête est anonyme, non imposée et soumise au consentement éclairé des personnes interrogées. Elle a pour objectif premier de déterminer les lacunes et les meilleures pratiques afin de renforcer de manière intégrée la réponse institutionnelle apportée aux victimes de harcèlement sexuel, à la lumière de leur expérience. Le groupe de travail se penche actuellement sur les modalités de la gestion de l'enquête et de la diffusion et l'utilisation des résultats et enseignements tirés par les entités membres du CCS.

3. Le Bureau de l'éthique continue également de recourir à des enquêtes anonymes en temps réel, en demandant aux participants des ateliers interactifs organisés par lui, entre autres, s'ils ont été victimes ou témoins de harcèlement sexuel au travail, et quelles ressources internes placées à leur disposition ils ont utilisées, le cas échéant. Le but est de repérer les lacunes et d'inviter les employés à s'entretenir ultérieurement avec le Bureau de l'éthique dans un cadre confidentiel, afin de gérer les situations particulières. En outre, une question visant à déterminer si « l'UNESCO prend au sérieux les actes d'intimidation et le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et [s'il existe des mécanismes efficaces pour y faire face] » a été intégrée dans l'Enquête mondiale auprès du personnel de l'UNESCO menée en 2021, et a reçu des réponses positives qui ont progressé de 12 % par rapport à 2018. Le Bureau de l'éthique se concertera davantage avec HRM pour veiller à l'inclusion de questions supplémentaires et plus précises sur le harcèlement sexuel dans les futures enquêtes auprès du personnel, conformément aux demandes antérieures du Bureau de l'éthique.

¹ <https://unsceb.org/victim-centred-approach-sexual-harassment-united-nations#:~:text=The%20document%20E2%80%9CAdvancing%20a%20Common,when%20they%20experience%20sexual%20harassment.>

4. En réponse à la recommandation 1, paragraphe (b), le Bureau de l'éthique a assuré, au cours du deuxième semestre de 2021, la tenue de réunions de coordination trimestrielles avec IOS et HRM sur les atteintes et le harcèlement sexuels qui sont venues s'ajouter aux réunions ad hoc déjà en place, afin d'examiner les enseignements et les pratiques exemplaires tirés d'affaires internes, d'autres organisations et de précédents pertinents. À l'avenir, les informations obtenues sous couvert d'anonymat grâce à l'enquête du CCS destinée aux victimes et aux survivants, mentionnée plus haut, pourront également être évoquées lors de ces réunions.

5. En ce qui concerne les mécanismes de contrôle des formations (recommandation 1, paragraphe (c)), HRM a facilité le suivi des taux d'achèvement par le Bureau de l'éthique pour le module sur l'éthique (qui comprend des éléments relatifs au harcèlement sexuel) et le module sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Dans ce cadre, des rappels individuels peuvent être envoyés aux membres du personnel, garantissant ainsi un meilleur respect des règles. Pour l'heure, cependant, il n'existe pas de système centralisé permettant de surveiller la participation aux formations du personnel employé au titre de contrats de consultants. Outre cette amélioration technique nécessaire, la prochaine étape pour HRM consiste à mettre en place un moyen d'assigner de façon systématique toutes les formations obligatoires à tous les nouveaux arrivants, y compris les stagiaires. Si l'apprentissage en ligne constitue un outil efficace pour dispenser des formations en temps voulu et de manière économique dans le monde entier, les ateliers virtuels et présentiels ponctuels sur la lutte contre le harcèlement organisés par le Bureau de l'éthique dans les secteurs et les bureaux hors Siège, qui recourent aux méthodologies des sciences comportementales, sont particulièrement utiles pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel.

6. Donnant suite à la recommandation 1, paragraphe (d), le Bureau de l'éthique a conduit une opération de sensibilisation de grande ampleur sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, en organisant des séances spéciales avec les points focaux du dispositif hors Siège pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (trois en 2021 et trois en 2022). Il a par ailleurs demandé à tous les points focaux de surveiller et d'encourager la participation au module de formation consacré à ce thème dans leurs bureaux et instituts respectifs. Cette opération a été un franc succès : d'après les statistiques, plus de 2 000 employés ont suivi le module sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels depuis la publication de la politique, en novembre 2020. En 2022, le Bureau de l'éthique continuera de mettre l'accent sur la sensibilisation et la formation sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. D'autre part, les sites Web et Intranet du Bureau de l'éthique ont été actualisés, en y intégrant une nouvelle section sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que, au second semestre de 2021, de nouveaux visuels et une vidéo consacrée au harcèlement sexuel réalisée par le Bureau. Ces matériels ont aussi été largement diffusés auprès des bureaux hors Siège, et sont systématiquement communiqués aux nouvelles recrues. Le Bureau de l'éthique a en outre publié un bulletin d'information sur les « atteintes sexuelles » au cours du premier trimestre de 2022.

7. Le paragraphe (a) de la recommandation 2 est traité au paragraphe 4 ci-dessus (recommandation 1, paragraphe (b)). Conformément à la recommandation 1, paragraphe (b), les processus internes, y compris la désignation de l'entité au sein de HRM chargée de suivre la situation de la personne concernée, de l'auteur du harcèlement et du service intéressé, ont été clarifiés en vue de réduire le risque de représailles par suite du processus d'enquête.

8. En ce qui concerne la recommandation 2, paragraphe (c), le Centre mondial de services des ressources humaines des Nations Unies (« One HR »), situé à Bonn, a récemment mis la dernière main à des modalités destinées à faciliter la conclusion d'un accord de prestation de services. L'UNESCO compte faire appel au Centre pour la vérification des références des candidats, y compris leurs antécédents, afin de compléter la pratique actuelle. L'Organisation consulte la base de données des Nations Unies Clear Check (qui recense les cas connus de harcèlement sexuel) au stade de la sélection des candidats de haut niveau ayant une expérience au sein du système des Nations Unies, mais cette formule de facturation à l'utilisation permettra une vérification obligatoire plus systématique pour les futurs recrutements. Ce service du Centre mondial sera mis à l'essai à compter de septembre 2022, avant d'être déployé à l'échelle mondiale.

Projet de décision proposé

9. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 215 EX/15,
2. Prend note de son contenu ;
3. Remercie la Directrice générale des informations actualisées fournies, et exprime sa satisfaction quant aux mesures prises en vue de renforcer davantage le cadre en place à l'UNESCO pour faire face et répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels.