

Titre de la politique	Prohibition du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'abus de pouvoir et de la discrimination
Titre précédent (le cas échéant)	Prohibition du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir
Objectif de la politique	Veiller à ce que toutes les personnes qui travaillent pour l'UNFPA soient traitées avec dignité et respect et travaillent dans un climat exempt de harcèlement, y compris sexuel, d'abus de pouvoir et de discrimination.
Audience ciblée	Ensemble des membres du personnel de l'UNFPA
Matrice de contrôle des risques	Les activités de contrôle qui font partie du processus sont détaillées dans la Matrice de contrôle des risques .
Liste récapitulative	Sans objet
Date d'entrée en vigueur	Décembre 2018
Historique de révision	Révision 1 : Décembre 2018 Première publication: Avril 2013 («HR_Harrassment»)
Date butoirde revue obligatoire	Décembre 2022
Unité responsable de la politique	Division des ressources humaines
Approbation	Lien vers le document d'approbation signé

1. Politique

- 1.1. Toutes les personnes qui travaillent pour l'UNFPA ont le droit d'être traitées avec dignité et respect ainsi que de travailler dans un climat exempt de harcèlement, y compris sexuel, d'abus de pouvoir et de discrimination.
- 1.2. Toutes formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir ou de discrimination sont par conséquent interdites. Aux fins de la présente politique, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination sont collectivement désignés par l'expression « conduite prohibée »¹.

2. Champ d'application de la politique:

- 2.1. La présente politique s'applique à l'ensemble des membres du personnel de l'UNFPA². Toute personne peut formuler des allégations de conduite prohibée indépendamment du fait que cette personne ait, ou non, une relation contractuelle avec l'UNFPA.

3. Définitions :

- 3.1 Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes, d'actes ou d'omissions de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Il peut se fonder sur quelque motif que ce soit, tel que la race, la religion, la couleur, les croyances, l'origine ethnique, les caractéristiques physiques, le sexe ou l'orientation sexuelle.
- 3.2 Le harcèlement sexuel s'entend de tout comportement à connotation sexuelle inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement sexuel peut avoir lieu au travail ou à l'occasion du travail.
- 3.3 S'ils procèdent généralement d'un mode de comportement, le harcèlement et le harcèlement sexuel peuvent résulter d'un acte isolé. En vue d'évaluer le caractère raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier du comportement en cause, le point de vue de la personne ciblée par ledit comportement est pris en considération.
- 3.4 L'abus de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa qualité, ou de menacer d'en user, pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi, d'un autre, y compris, mais sans s'y limiter, nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion et rétrogradation, notamment, mais sans s'y limiter d'autrui. L'abus de pouvoir peut également consister dans le fait de créer au lieu

¹ La présente politique est une révision de la politique de l'UNFPA contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir d'avril 2013. Elle incorpore les dispositions du modèle de politique des Nations Unies sur le harcèlement sexuel élaboré par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (« CEB Model Policy on Sexual Harassment »).

² Aux fins de la présente politique, les « membres du personnel de l'UNFPA » désignent : (i) les fonctionnaires de l'UNFPA nommés par ou au nom du directeur exécutif conformément au Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ; (ii) les consultants et les prestataires de services sous contrat individuel ; et (iii) les stagiaires, les agents détachés à titre gracieux, les personnes recrutées par des agences commerciales de placement qui fournissent des services sur le lieu de travail de l'UNFPA en vertu d'un contrat conclu avec l'UNFPA, ainsi que les volontaires des Nations Unies affectés dans des bureaux de l'UNFPA. Sauf en ce qui concerne les fonctionnaires de l'UNFPA, aucune disposition de la présente politique n'établit de relation employeur-employé ou employeur-agent entre l'UNFPA ou l'ONU et l'une quelconque des personnes visées ci-dessus.

de travail un climat d'hostilité ou de vexation, entre autre du fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition.

- 3.5 La discrimination s'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre qualité. Elle peut viser une personne ou un groupe de personnes donnés ou prendre la forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir.
- 3.6 La simple expression d'un désaccord, d'une réprimande, d'une critique ou autre expression semblable sur la qualité du travail, la conduite au travail ou autres questions intéressant le travail dans le cadre d'une relation hiérarchique n'est en principe par considérée comme constitutive de harcèlement, de discrimination ou d'abus de pouvoir au sens de la présente politique.

4. Prévention

4.1. Responsabilités de l'UNFPA

4.1.1. L'UNFPA :

- a) prend toutes les mesures voulues pour promouvoir un climat de travail harmonieux et protéger son personnel contre toute exposition à une forme de conduite prohibée, en prenant des mesures préventives et, à défaut, en prévoyant des recours efficaces ;
- b) vérifie minutieusement les références des candidats au cours des processus de recrutement pour veiller à ce que les personnes ayant des antécédents avérés de conduite prohibée ne sont pas engagées ;
- c) exige de ses sous-traitants, fournisseurs et partenaires qu'ils fassent preuve de tolérance zéro à l'égard de toute conduite prohibée et qu'ils s'engagent à prendre les mesures voulues face à de telles allégations, faute de quoi l'UNFPA peut mettre fin aux arrangements contractuels ;
- d) organise périodiquement des programmes de formation et de sensibilisation des membres du personnel aux politiques, procédures et mécanismes, y compris aux techniques de spectateur en vue d'une intervention, ainsi que des formations ciblées pour les responsables sur les mesures de réponse qu'il convient d'adopter.

4.2. Responsabilités des cadres et supérieurs hiérarchiques

4.2.1. Les cadres et les supérieurs hiérarchiques :

- e) donnent l'exemple par leur comportement irréprochable sans égard au pouvoir qu'ils détiennent du fait de leur position ;
- f) cultivent un climat de travail harmonieux dans lequel les membres du personnel se sentent libres d'exprimer leurs préoccupations quant à des comportements inappropriés et d'utiliser, sans crainte de représailles, tous les mécanismes et services de recours à leur disposition ;
- g) surveillent les conduites des membres de leur unité de travail susceptibles d'enfreindre la présente politique, réagissent rapidement aux allégations qui leur sont communiquées, les prennent au sérieux et veillent à ce que soient prises les mesures nécessaires qui leur incombent ;
- h) veillent à ce que les membres de leur unité de travail suivent les formations obligatoires sur la question, informent régulièrement leur unité de travail de la présente politique et attirent l'attention sur toute information disponible concernant les conséquences de sa violation ;

-
- i) mettent en œuvre la présente politique au sein de leur unité de travail et veillent au respect de ses dispositions par les membres du personnel.

4.3. Responsabilités des membres du personnel

4.3.1. L'ensemble des membres du personnel :

- j) s'abstiennent de toutes formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir ou de discrimination ;
- k) traitent l'ensemble des personnes sur le lieu de travail avec courtoisie et respect, et démontrent leur engagement à prévenir toute conduite prohibée ainsi qu'à réagir face à une telle conduite ;
- l) suivent les formations obligatoires et assistent à d'autres formations qui leurs sont proposées dans la mesure du possible ;
- m) prennent connaissance de la présente politique ainsi que des politiques et ressources connexes, dont la [Politique de protection contre les représailles pour signalement d'un acte répréhensible ou coopération à une activité d'établissement des faits autorisée](#) (la « Politique de protection contre les représailles ») ;
- n) prennent des mesures le cas échéant et, si possible, après avoir consulté la personne concernée s'ils viennent à apprendre l'existence d'une conduite prohibée, et aident de façon opportune les personnes qui en sont victimes ;
- o) signalent les soupçons de conduite prohibée conformément au [Cadre disciplinaire de l'UNFPA](#).

5. Mécanismes de règlement des plaintes

5.1. Les personnes estimant être victimes d'une conduite prohibée peuvent tenter de régler le différend dans le cadre d'une procédure formelle ou non formelle, comme expliqué ci-après. Les procédures décrites dans la présente politique ne sont ni obligatoires ni énumérées par ordre de priorité. Une tentative infructueuse de règlement du différend par voie non formelle n'interdit pas de procéder à un signalement formel.

5.2. Règlement non formel

5.2.1. S'adresser au mis en cause : les personnes estimant être victimes d'une conduite prohibée peuvent, de façon volontaire, si elles se sentent à l'aise ce faisant, s'adresser directement au mis en cause et lui demander de mettre fin à la conduite alléguée.

5.2.2. Intervention hiérarchique : les personnes estimant être victimes d'une conduite prohibée peuvent soulever le problème auprès de leur supérieur hiérarchique si la situation le permet et si elles se sentent à l'aise ce faisant. Les supérieurs hiérarchiques doivent fournir des conseils, de l'aide et/ou des informations avec impartialité, considération et en temps opportun concernant la possibilité de recevoir des conseils confidentiels, de l'aide ou de se voir offrir d'autres solutions prévues dans le cadre de la présente politique. Les supérieurs hiérarchiques prennent toutes les mesures de protection appropriées qu'ils ont à leur disposition. Si un supérieur hiérarchique ne peut s'acquitter de cette tâche pour quelque raison que ce soit, il consulte la division des ressources humaines afin d'envisager des mesures de remplacement.

5.2.3. Assistance d'un tiers : la personne estimant être victime d'une conduite prohibée ou la personne mise en cause peut choisir de recourir à l'assistance d'un tiers pour tenter de résoudre la situation. Il peut s'agir de toute personne neutre du système des Nations Unies n'ayant pas de relations

étroites avec l'une ou l'autre des parties. Le tiers doit faciliter une discussion calme et respectueuse entre les parties et formuler des propositions en vue de trouver une solution. Il convient que le tiers ait pleinement connaissance de la présente politique et qu'il veille au respect de la confidentialité à tout moment. Nul ne saurait être désigné en tant que tiers contre son gré, et quiconque est désigné en tant que tel peut refuser de s'impliquer ou peut se retirer à tout moment.

- 5.2.4. Assistance du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies : les personnes estimant être victimes d'une conduite prohibée peuvent demander de recevoir, de façon confidentielle, les conseils ou l'aide du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies aux fins du règlement du différend par la voie non formelle. L'Ombudsman des fonds et programmes peut donner des conseils sur les différentes possibilités existantes dans le cadre des procédures de règlement des différends et aider au règlement du différend par la médiation et d'autres activités.

5.3. Règlement formel

- 5.3.1. Toute personne peut déposer une plainte formelle faisant état d'une conduite prohibée. Les plaintes formelles peuvent être déposées de façon anonyme. Aucune date limite n'est fixée pour le dépôt d'une plainte formelle. Les plaignants sont encouragés à déposer leur plainte en leur nom dès que possible après la survenance du ou des incidents allégués de conduite prohibée, étant donné que l'anonymat et le passage du temps sont susceptibles d'entraver la conduite efficace de l'enquête et le règlement effectif du différend.
- 5.3.2. Les plaintes formelles sont adressées au Bureau des services d'audit et d'investigation (« OAIS »). La plainte doit indiquer :
- p) le nom de l'auteur présumé ;
 - q) le nom de la victime présumée si la plainte est déposée par un tiers ;
 - r) les date(s) et lieu(x) ainsi que la description du ou des incidents allégués de conduite prohibée ;
 - s) les noms des témoins ; et
 - t) toute autre information utile.
- 5.3.3. Si la plainte est déposée de façon anonyme, le plaignant doit fournir suffisamment d'informations concernant le fondement des allégations, comme décrit au paragraphe 5.3.2, de sorte que le problème soit traité de façon responsable.
- 5.3.4. Quiconque dépose une plainte formelle faisant état d'une conduite prohibée est informé de ses droits en vertu des dispositions de la [Politique de protection contre les représailles de l'UNFPA](#) qui lui sont applicables.

Mesures supplémentaires

- 5.3.5. Sur réception d'une plainte formelle, le directeur du Bureau des services d'audit et d'investigation prend des mesures supplémentaires conformément aux dispositions du [Cadre disciplinaire de l'UNFPA](#).
- 5.3.6. Dans le cas où la plainte formelle est déposée par une personne autre que la victime présumée, il est tenu compte du point de vue de cette dernière au cours de l'évaluation préliminaire effectuée en vue de décider s'il y a lieu de procéder à une enquête.
- 5.3.7. La victime présumée est informée de façon appropriée de l'état d'avancement et des résultats de

l'enquête. L'auteur présumé est lui aussi informé des résultats de l'enquête.

6. Aide et conseils

- 6.1. Les membres du personnel de l'UNFPA peuvent, à tout moment de leur service auprès de l'UNFPA, consulter le Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies, le Bureau de la déontologie de l'UNFPA, la division des ressources humaines et/ou les conseillers du personnel recruté sur le plan local, le cas échéant, en vue d'obtenir de l'aide et des conseils confidentiels sur des problèmes de nature à donner lieu à une conduite prohibée.
- 6.2. La victime et l'auteur présumés ont le droit d'être accompagnés d'un fonctionnaire, ou d'un autre tiers raisonnablement disponible, afin de recevoir un soutien psychologique tout au long de la procédure informelle. Cette personne ne doit pas exercer de représentation légale ni de défense juridique. Elle déclare immédiatement tout conflit d'intérêt et maintient confidentielles les informations concernant ou découlant des allégations, à l'exception des informations pouvant être divulguées au cours d'une enquête ou conformément à toute obligation de divulgation. Le droit d'être accompagné d'un tiers ne s'applique pas au cours de la phase d'enquête de la procédure formelle.

7. Collecte des données :

- 7.1. Les données des personnes au sujet desquelles une décision définitive faisant état de harcèlement sexuel a été rendue, ou dont la relation de travail avec l'UNFPA a cessé alors que des allégations de harcèlement sexuel avaient été formulées à leur encontre, doivent être enregistrées dans la base de données «Clear Check» prévue dans les directives détaillées relatives à la base de données de dépistage du harcèlement sexuel («Expanded guidelines on sexual harassment screening database»). Les données des personnes ayant des antécédents d'exploitation et d'atteintes sexuelles doivent être enregistrées dans la base de données «Clear Check» prévue dans les directives relatives aux éléments liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles («Guidelines on the component related to sexual exploitation and abuse»).

V. Graphique de présentation du processus

Aucun graphique de présentation

VI. Matrice de contrôle des risques

[La matrice de contrôle des risques est disponible ici.](#)