

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ONUSIDA

Documents complémentaires pour ce point : aucun

Action requise lors de cette réunion – Le Conseil de Coordination du Programme est invité à :

Prendre note de la déclaration de la représentante de l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.

Implications financières des décisions prises : aucune

« Après tout, où commencent les droits universels ? Ils commencent près de chez soi, en des lieux si proches et si petits qu'on ne peut les voir sur aucune carte du monde. Ils constituent pourtant l'univers personnel de chacun : c'est le quartier où nous habitons ; l'école ou le collège que nous fréquentons ; l'usine, la ferme ou le bureau où nous travaillons. C'est là que chaque homme, chaque femme et chaque enfant aspire à une justice équitable, à l'égalité des chances et à la même dignité, sans discrimination. Si ces droits sont dénués de sens dans de tels lieux, ils n'en auront guère davantage ailleurs. Si les citoyens ne s'engagent pas pour le respect de ces droits dans leur entourage, il ne faut donc pas s'attendre à des progrès à l'échelle du monde. »

– **Eleanor Roosevelt**, « La grande question » (discours prononcé au siège des Nations Unies à New York le 27 mars 1958)

Introduction

1. À l'occasion de sa 42^e réunion, le Conseil de Coordination du Programme (CCP) a invité l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) à faire exceptionnellement une déclaration lors de la 43^e réunion du CCP, afin de transmettre le point de vue du personnel à propos du rapport du *Groupe d'experts indépendants sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, y compris sexuel, les intimidations et les abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA*. La présente déclaration a donc pour objectif de fournir l'avis de l'USSA sur ce rapport et sur la réponse de la direction, ainsi que des pistes de réflexion pour l'avenir. Elle sera complétée par une allocution.

Perspective globale de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA

2. Cette année a été particulièrement éprouvante pour le personnel. L'attention du public et des médias sur les problèmes de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA a suscité de vives préoccupations parmi les employés et a donné lieu à une remise en question plus vaste de notre culture organisationnelle.
3. Ces problèmes ne sont pas nouveaux. L'Association du personnel avait déjà porté des incivilités et des actes de harcèlement à l'attention des hauts responsables et du Conseil de Coordination du Programme en 2011, bien avant que le mouvement MeToo ne fasse évoluer la perception du public sur le sujet du harcèlement sexuel au travail. Malheureusement, trop peu de mesures ont été prises. Au cours des douze derniers mois, nous avons donc été emportés dans le tourbillon des médias et de l'opinion publique. Nos difficultés ont été portées à la connaissance de tous, exposées à la vue de tous, et tous ont pu donner leur avis sur les contours du problème et les meilleures façons de le résoudre.
4. En tant qu'association du personnel, nous espérons que cette discussion très médiatisée mènera à une meilleure sensibilisation et à un renforcement de la responsabilisation, de la sécurité, de l'équité et de l'inclusion sur notre lieu de travail. Nous attendons beaucoup du Groupe d'experts indépendants et de ses recommandations, afin de mieux prévenir et lutter contre le harcèlement, y compris sexuel, et les abus de pouvoir au sein de l'ONUSIDA. Nous espérons que ce processus prouvera qu'un changement positif est possible, et qu'il aura un impact sur l'ensemble du système des Nations Unies et au-delà.

5. Suite à la publication du rapport du Groupe d'experts indépendants et de la réponse de la direction le 7 décembre 2018, l'USSA a mené une enquête auprès du personnel pour recueillir l'avis et les réactions des employés sur ces deux documents. Cette enquête s'est terminée lundi 10 décembre à 14h. Bien que le personnel n'ait eu que très peu de temps pour répondre, nous avons enregistré un taux de participation exceptionnel. En effet, 550 employés ont participé à l'enquête (soit près de 78 % de l'ensemble des effectifs), ce qui démontre une réelle implication du personnel et toute l'importance qu'il accorde à ces enjeux.
6. D'après les résultats de l'enquête, la plupart des employés ont le sentiment d'avoir pu contribuer au travail du Groupe¹, pensent que la confidentialité a été respectée durant le processus² et estiment avoir été suffisamment informés³.
7. Dans l'ensemble, 47 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que « les conclusions et recommandations du Groupe décrivent précisément l'environnement de travail de l'ONUSIDA », tandis que 38 % d'entre eux n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord.
8. L'analyse des résultats montre néanmoins que les employés du siège sont plus nombreux à considérer que les conclusions du Groupe décrivent précisément notre environnement de travail, par rapport aux équipes travaillant sur le terrain. Au siège, 51 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation, tandis que 35 % d'entre eux n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord. En revanche, sur le terrain, 45 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord, et 40 % n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord.
9. Dans l'ensemble, 56 % des participants se sont dit d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que « les conclusions et recommandations sont utiles pour renforcer les politiques, les pratiques et la culture de l'ONUSIDA ». Toutefois, 25 % des employés n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord. Les employés du siège étaient, là encore, plus nombreux à valider cette affirmation, 63 % d'entre eux se disant d'accord ou tout à fait d'accord, contre 22 % n'étant pas d'accord ou pas du tout d'accord. De leur côté, 53 % des employés sur le terrain étaient d'accord ou tout à fait d'accord, et 27 % n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord.
10. L'analyse des résultats montre également de réelles différences entre le siège et le terrain en ce qui concerne les réactions du personnel à la réponse de la direction. Ainsi, 35 % des employés du siège étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que « la réponse de la direction définit clairement un cap » pour l'ONUSIDA, tandis que 35 % n'étaient, quant à eux, pas d'accord ou pas du tout d'accord. Sur le terrain, 62 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation, et 16 % n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord. Dans l'ensemble, 54 % du personnel était d'accord ou tout à fait d'accord, et 21 % n'était pas d'accord ou pas du tout d'accord.
11. Nous avons également demandé aux employés de fournir des réponses détaillées pour donner leur avis sur le rapport du Groupe et les perspectives d'avenir. Or, les

¹ 56 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'ils ont pu donner leur avis au Groupe d'experts indépendants, tandis que 31 % d'entre eux n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord.

² 64 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que la confidentialité a été respectée durant le processus, tandis que 16 % d'entre eux n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord.

³ 60 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'ils ont été suffisamment informés, tandis que 20 % d'entre eux n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord.

résultats de l'enquête montrent des réactions diverses vis-à-vis de ce rapport. De nombreux collègues ont eu le sentiment d'avoir enfin été écoutés et estiment qu'il confirme leur expérience de la culture organisationnelle du Secrétariat de l'ONUSIDA. D'autres, en revanche, se disent choqués et même en colère lorsqu'ils évoquent le ton adopté par le rapport du Groupe, qu'ils jugent majoritairement négatif et parfois sensationnaliste. Beaucoup sont aussi inquiets des implications, pour le personnel et l'organisation dans son ensemble, que pourra avoir un rapport commençant par « Le Secrétariat de l'ONUSIDA est en crise ». Ils craignent la réaction des médias et son impact sur la confiance du grand public envers le Programme commun, car cela pourrait avoir des répercussions sur notre capacité à servir les communautés qui ont besoin de nous.

12. Parmi les réactions recueillies, beaucoup étaient très émotionnelles. En tant qu'employés de l'ONUSIDA, nous avons été les premiers touchés par les problèmes qui nous ont menés là où nous sommes aujourd'hui et nous serons également les plus affectés par la suite des événements. Ce simple fait est bien souvent oublié dans la frénésie médiatique. Pourtant, nos résultats sont le fruit de la passion, du dévouement et des efforts du personnel. C'est seulement en protégeant le bien-être des employés et en investissant dans ce domaine que nous pourrions faire la plus grande différence dans la riposte au sida.
13. Le rapport du Groupe dépeint une grande frustration, un manque de confiance, un sentiment d'injustice et d'impunité, et des dysfonctionnements. Nous sommes extrêmement préoccupés par les opinions et les expériences du personnel décrites dans ses conclusions. Néanmoins, celles-ci ne nous surprennent pas. Au cours des dernières années, beaucoup d'opinions et d'expériences similaires ont également été rapportées dans les enquêtes menées par l'USSA⁴. L'Association n'a cessé de transmettre les préoccupations du personnel à la direction de l'ONUSIDA et de plaider pour que des mesures soient prises afin de lutter contre toutes les formes de harcèlement, d'abus de pouvoir et de discrimination, mais aussi de renforcer la culture organisationnelle pour que les employés puissent travailler plus efficacement et obtenir de meilleurs résultats en vue de mettre fin à l'épidémie du sida.
14. Bien que les conclusions et recommandations du Groupe puissent être dures, nous croyons qu'elles peuvent fournir l'élan nécessaire pour donner lieu à un changement positif. Nous sommes confiants car, même si elles révèlent aussi le mécontentement et les préoccupations d'une partie du personnel, nos enquêtes anonymes témoignent des nombreuses forces de cette organisation et de ses employés. Les équipes de l'ONUSIDA font preuve d'une grande implication et d'un réel engagement, comme le montrent le taux de réponse élevé lors de chaque enquête de l'USSA et la participation active du personnel aux discussions menées à tous les niveaux sur l'amélioration de notre environnement de travail.
15. Même si cette année a été éprouvante, le personnel de l'ONUSIDA n'a rien perdu de sa passion et nous ne sommes ni complètement désespérés, ni en plein désarroi. Nous tenons à notre organisation car, pour la plupart d'entre nous, ce n'est pas seulement un travail, mais une mission visant à atteindre un monde sans sida. Lors de notre dernière enquête annuelle, menée en mars 2018, 89 % des participants ont indiqué que leur engagement pour lutter contre le sida était ce qui les motivait à venir travailler chaque jour. Nous sommes fiers du travail que nous accomplissons et des résultats que nous obtenons. Notre enquête montre également que 73 % des employés trouvent leur travail intéressant et gratifiant. En outre, 52 % d'entre eux ont

⁴ Voir notre déclaration de juin 2018, à l'occasion de la 42^e réunion du CCP : http://www.unaids.org/fr/resources/documents/2018/PCB42_USSA_Statement

indiqué qu'ils étaient motivés pour venir travailler car ils bénéficiaient du soutien de leur superviseur pour exploiter pleinement leur potentiel, ce qui montre clairement qu'un grand nombre de responsables de l'ONUSIDA font bien leur travail.

16. Nous croyons en notre capacité collective à transformer cette organisation car, ensemble, les employés de l'ONUSIDA peuvent faire changer les choses. Nous l'avons vu récemment lors des deux jours de retraite organisés pour discuter de la mise en œuvre du Plan en cinq points, qui ont réuni des membres du personnel issus de différents niveaux et lieux d'affectation. Ces échanges ont abouti à un consensus général autour d'un programme en faveur de la « dignité au travail », prévoyant notamment de former des conseillers en la matière parmi les membres du personnel (la première cohorte a été formée à la fin du mois d'octobre 2018). La formation a été organisée conjointement par la direction et l'USSA, et les retours ont été positifs. Il s'agit là d'un bon exemple de collaboration concrète et efficace entre le personnel et la direction. Le programme en faveur de la dignité au travail est aussi un bon exemple d'approche menée par des pairs. Nous pouvons ainsi faire changer les choses de bas en haut, tout en nous soutenant mutuellement et en nous tenant collectivement responsables pour promouvoir un lieu de travail respectueux et inclusif. Toutefois, ne nous y trompons pas : ce n'est qu'un début et nous espérons que les employés à tous les niveaux de l'organisation seront consultés et impliqués au cours des prochains mois dans la mise en œuvre des changements à venir.
17. Dans notre déclaration du mois de juin devant le Conseil⁵, nous avons appelé à atteindre un objectif de zéro cas de harcèlement, harcèlement sexuel ou abus de pouvoir d'ici à 2020. Parmi les recommandations du Groupe, nous pensons que beaucoup nous aideront à progresser dans la réalisation de cet objectif. Nous nous félicitons par ailleurs de l'approche axée sur le personnel adoptée dans la réponse de la direction, et de sa volonté de mesurer les avancées à l'aide d'indicateurs. Bien que les employés n'aient pas été consultés au sujet des actions proposées dans ce document, nous apprécions également l'engagement pris par la direction pour impliquer le personnel dans le développement et la mise en œuvre du plan d'action envisagé. En tant qu'association du personnel, nous veillerons à ce que l'organisation rende compte de résultats concrets et mesurables.
18. Nous avons pris note du fait que de nombreux membres du Conseil et observateurs aimeraient savoir, par notre intermédiaire, si le personnel dans son ensemble a confiance en la direction actuelle pour mener les changements à venir. Les réponses détaillées qui ont été recueillies dans le cadre de notre enquête montrent que les sentiments des employés à ce sujet sont partagés. Nous pouvons toutefois affirmer que, pour avancer, le personnel a besoin dès à présent de rédemption et de réconciliation. Pour cela, la haute direction devra reconnaître sincèrement et intégralement les dysfonctionnements de ces dernières années et prendre sa part de responsabilité dans la culture organisationnelle actuelle, qui a poussé de nombreux collègues à se sentir exclus ou maltraités. Cela passera aussi par une discussion honnête, impliquant l'ensemble du personnel, sur la manière dont nous pouvons apprendre des erreurs passées et aller de l'avant. Enfin, cela nécessitera également des mesures immédiates. Notre confiance dépendra des actions entreprises et des résultats obtenus.

⁵ http://www.unaids.org/fr/resources/documents/2018/PCB42_USSA_Statement

Culture organisationnelle et management

19. Au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA, le rapport du Groupe révèle que des méthodes de travail considérées par certains comme des forces ont été perçues par d'autres comme des faiblesses.
20. Nous sommes fiers de notre formalisme limité par rapport aux standards des Nations Unies, mais aussi de la politique d'ouverture et de l'accessibilité de la haute direction vis-à-vis du personnel. Cela a contribué à créer un sentiment d'appartenance, certains collègues considérant l'ONUSIDA comme une famille. Cependant, comme le souligne le Groupe, une partie du personnel estime que cette politique d'ouverture est désormais perçue comme la cause de « traitements de faveur basés sur des relations personnelles qui sont devenus la norme ».
21. Nous apprécions nos méthodes de travail collaboratives et « à visage humain ». Cette approche « à visage humain » implique de se préoccuper des employés, de tenir compte de leur situation personnelle et d'essayer de trouver des solutions dans l'intérêt de l'organisation et de chacun. Nous voulons conserver cette philosophie. En revanche, cette approche ne doit jamais mener à des traitements de faveur ou être perçue comme telle, ni nuire à l'intégrité, à la discipline et aux bonnes performances du personnel. Tous les employés de l'ONUSIDA doivent pouvoir avoir le sentiment d'être traités sur un pied d'égalité, conformément à nos règlements et politiques, et d'être reconnus pour leur contribution et leurs résultats, tout en étant toujours tenus de respecter les normes d'intégrité applicables à l'ensemble du personnel des Nations Unies. Cette approche à visage humain doit donc se traduire par des employés heureux et en bonne santé, donnant le meilleur d'eux-mêmes pour obtenir de bons résultats et contribuer à atteindre les objectifs de l'organisation.
22. Dans les enquêtes menées par l'USSA, les employés ont appelé à une plus grande transparence, en particulier en matière de recrutement, de mobilité et de promotions. Nous apprécions donc le fait que la direction s'engage à publier régulièrement des mises à jour sur les mouvements de personnel, et notamment sur les promotions. Nous pensons qu'une transparence accrue et l'instauration d'un plus grand sentiment d'équité font probablement partie des changements les plus importants qui sont nécessaires aujourd'hui.
23. Le personnel devra pouvoir croire en l'efficacité des contre-pouvoirs et au bon fonctionnement de mécanismes mis en place pour accroître la transparence et l'équité, tels que le Comité de Mobilité et de Réaffectation (CMR) et le Comité Consultatif des Ressources Humaines (CCRH). Nous reconnaissons également qu'une transparence accrue au sein de ces organismes qui examinent et recommandent des actions liées au recrutement, à la mobilité et aux promotions est absolument essentielle pour veiller à ce que le décisionnaire final dispose de toutes les informations nécessaires avant de trancher et pour qu'il puisse être tenu pleinement responsable de ses choix.
24. Nous sommes entièrement d'accord avec le Groupe sur le fait que nous devons aller beaucoup plus loin en termes de promotion de l'égalité des sexes au sein de l'ONUSIDA. Nous sommes également fiers des importants progrès réalisés au cours des dernières années en matière de parité, la proportion de directrices nationales étant notamment passée de 23 % en 2013 à 49 % en 2018. En tant qu'association du personnel, nous avons salué le nouveau Plan d'action pour l'égalité des sexes 2018-2023 et son cadre de responsabilisation, qui va au-delà de la parité pour « créer un lieu de travail dans lequel les femmes et les hommes bénéficient d'une participation égale et active à tous les niveaux ; un lieu de travail qui atténue non

seulement les partis pris sexistes, mais qui optimise également l'influence positive de l'égalité et de la diversité ; et un environnement où les femmes et les hommes peuvent s'épanouir dans leur carrière tout en bénéficiant de la flexibilité nécessaire pour assumer leurs diverses responsabilités en dehors du travail, sans discrimination ni harcèlement »⁶. Un groupe de réflexion composé de membres du personnel de tous les niveaux a d'ailleurs été créé pour que l'organisation lui rende compte des résultats obtenus. Or, nous avons déjà constaté quelques évolutions positives. À titre d'exemple, l'ONUSIDA a récemment révisé sa politique de congé parental suite aux actions de plaidoyer menées par l'USSA. Cette nouvelle politique prolonge la durée des congés pour adoption et de paternité, désormais comprise entre 16 et 18 semaines (en fonction du nombre d'enfants), et met en place un congé pour maternité de substitution, d'une durée équivalente. Elle permettra ainsi à toutes les mères et à tous les pères, quelle que soit la manière dont ils deviennent parents, de bénéficier de congés pour nouer des liens avec leurs enfants⁷. Nous pensons qu'il s'agit là d'une étape importante pour soutenir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et pour promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail. À l'instar d'autres initiatives récentes de l'ONUSIDA, telles que la reconnaissance des couples de même sexe en matière d'indemnités pour charges de famille quelle que soit la nationalité de l'employé concerné, cette politique démontre que l'organisation est prête à passer de la parole aux actes pour accroître l'égalité et l'inclusion. Nous apprécions énormément cette volonté de l'ONUSIDA de repousser les limites et d'aller plus loin. Elle nous rend fiers de notre organisation.

25. Le Groupe estime que « les problèmes de gestion sont plus importants dans les bureaux nationaux isolés dont les directeurs ne sont généralement pas à la hauteur car ils ne disposent pas des compétences managériales ou du sens de l'éthique nécessaires pour guider leurs actions ». Nous aimerions noter que la plupart des directeurs et des employés de nos bureaux nationaux travaillent avec des ressources humaines et financières de plus en plus limitées, et font l'objet d'attentes élevées en termes de résultats. À l'échelle nationale, la majorité de nos collègues continuent néanmoins à assurer un travail remarquable. La plupart d'entre eux traitent également leurs collaborateurs avec dignité et respect. À l'avenir, nous appelons à prendre des mesures spécifiques pour soutenir les bureaux nationaux dans lesquels les employés sont le plus isolés, ont moins la possibilité de participer aux processus décisionnels et d'accéder à des services de soutien, et travaillent souvent au point de mettre en péril leur propre bien-être. Les membres du personnel basés dans des lieux d'affectation difficiles doivent faire face à des situations encore plus complexes. Il est donc nécessaire d'accorder à ces employés une attention toute particulière et de leur consacrer davantage de ressources.

Politiques et mécanismes de prévention et de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir

26. Nous sommes d'accord avec l'analyse du Groupe, qui estime que les politiques nécessaires ont généralement été mises en place, mais que le problème vient plutôt de leur application. En effet, ses conclusions montrent que les employés recourent peu aux procédures disponibles, bien qu'une grande majorité d'entre eux connaissent les politiques en vigueur et les mécanismes de signalement. Le manque

⁶ http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/jc2925_unaids-gender-action-plan-2018-2023_en.pdf

⁷ www.unaids.org/fr/resources/presscentre/featurestories/2018/october/adoption_paternity_surrogacy_leave

de confiance du personnel à l'égard de ces mécanismes transparaît également dans les enquêtes de l'USSA⁸.

Politiques et processus

27. Nous accueillons favorablement les recommandations du Groupe destinées à renforcer la politique de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel, et notamment :
- a. la recommandation selon laquelle les membres du personnel ne doivent pas se sentir obligés de résoudre les problèmes de harcèlement de manière informelle, et doivent pouvoir choisir d'initier des procédures formelles ou informelles sans être influencés par les suggestions de la direction ;
 - b. l'idée selon laquelle l'organisation a la responsabilité d'enquêter sur toutes les formes de comportements inappropriés portés à sa connaissance, au lieu de faire porter le fardeau de la résolution de ces problèmes aux personnes concernées, comme c'est le cas aujourd'hui ;
 - b. les recommandations en vertu desquelles la politique devrait permettre à des tiers d'effectuer des signalements officiels en cas d'actes de harcèlement ou de harcèlement sexuel potentiels, les signalements devraient pouvoir être réalisés de manière anonyme et n'être soumis à aucun délai ;
 - c. le principe selon lequel la politique ne devrait pas être neutre ou indifférente aux questions de genre, et devrait tenir compte du harcèlement et des discriminations visant spécifiquement les femmes et les personnes souvent marginalisées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre ;
 - d. l'idée selon laquelle la politique doit assurer une meilleure protection contre les représailles ; et
 - e. la recommandation transmise à l'ONUSIDA pour l'inciter à définir clairement les comportements prohibés.

Résolution informelle des différends

28. L'USSA considère que les mécanismes informels sont adaptés pour résoudre des tensions ou malentendus au sein des équipes, ou des différends et problèmes de moindre gravité lorsqu'ils sont traités rapidement, dans les cas où ces situations risquent de perdurer ou de s'aggraver, et sont alors susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'environnement de travail. En revanche, ils ne sont pas adaptés pour la gestion de comportements inappropriés. Les membres du personnel devront être suffisamment bien informés pour comprendre les différentes implications des mécanismes formels et informels. Ils devront également être assurés de recevoir une réponse rapide et adaptée, quelle que soit la manière dont ils signaleront des actes de harcèlement ou de harcèlement sexuel, ou des abus de pouvoir.
29. Notre enquête révèle que les employés se tournent majoritairement vers leur superviseur de premier ou de deuxième niveau pour effectuer des signalements. Il

⁸ Comme nous l'avons indiqué au CCP en juin 2018, seule une petite fraction des personnes qui ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sexuel, de mauvais traitements, de discrimination ou d'abus de pouvoir dans l'enquête anonyme déclarent avoir rapporté le ou les incident(s), soit de manière informelle à leurs superviseurs, à la direction des ressources humaines ou au médiateur, soit officiellement aux services de contrôle interne de l'OMS (IOS). Par exemple, sur les 64 personnes qui ont déclaré avoir subi des discriminations, seules 12 ont indiqué avoir signalé l'incident. De même, sur les 18 personnes ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, une seule l'a signalé.

est donc particulièrement important de définir clairement les comportements attendus des superviseurs et leurs responsabilités. Ce sera notamment essentiel lorsqu'il s'agira de faire la distinction entre les situations pouvant nécessiter un soutien informel et celles impliquant clairement un comportement inapproprié et exigeant des mesures disciplinaires. Nous pensons également que les superviseurs doivent être tenus responsables en cas d'inaction et faire l'objet de sanctions s'ils n'ont pas traité convenablement des allégations de comportements inappropriés. À l'avenir, nous aimerions aussi que les responsables bénéficient d'une meilleure formation et d'un plus grand soutien pour pouvoir s'acquitter de leur devoir de diligence, mais aussi disposer des compétences et des capacités leur permettant d'agir rapidement lorsqu'ils ont connaissance d'actes de harcèlement ou d'un environnement de travail délétère.

30. Nous saluons la proposition de la direction visant à instaurer un système de gestion des cas pour améliorer le suivi de l'ensemble des signalements de harcèlement et d'abus de pouvoir reçus dans les différents bureaux. Il permettra une réponse coordonnée et améliorera l'accès aux divers mécanismes de médiation et de résolution des différends. Néanmoins, il va de soi que ce système devra respecter les principes de confidentialité qui auront été convenus et protéger efficacement tous les auteurs de signalements. Nous nous réjouissons aussi du fait que la direction suive l'exemple d'autres agences des Nations Unies et s'engage à publier des comptes-rendus anonymisés et destinés à l'ensemble du personnel décrivant les différentes mesures et actions de responsabilisation mises en place.
31. Nous saluons également la recommandation du Groupe en faveur de l'indépendance du Bureau de la déontologie et nous tenons à souligner les efforts menés en ce sens par le Conseiller principal en déontologie dans notre configuration institutionnelle actuelle. La simple suggestion du Groupe d'experts indépendants concernant la localisation du Bureau de la déontologie montre à quel point de petits changements effectués dans les plus brefs délais peuvent faire la différence pour le personnel.

Mécanismes d'enquête et d'arbitrage liés aux plaintes pour harcèlement et harcèlement sexuel

32. Pour lutter efficacement contre le harcèlement et le harcèlement sexuel, l'USSA estime qu'il est absolument essentiel d'avoir accès à des mécanismes d'enquête rapides et confidentiels, conformément aux bonnes pratiques internationales. Nous sommes très préoccupés par les conclusions du Groupe relatives à la perception, chez une partie du personnel, d'un « scepticisme inhérent à certains types de plaintes » ou « de pressions potentielles incitant les IOS à limiter ou à empêcher la création de cas ». Nous sommes également inquiets des déclarations des services de contrôle interne de l'OMS, qui ont indiqué que « les enquêtes ne résolvent pas les problèmes de harcèlement ». Même si les enquêtes ne constituent effectivement qu'une partie de la réponse, nous croyons qu'elles sont essentielles pour garantir la justice et la responsabilisation. En outre, les enquêtes relatives à des problèmes de harcèlement ne doivent pas être considérées comme des processus détournant l'attention des investigations « plus importantes » liées à des fraudes. Nous appelons donc les États membres à veiller à ce que toutes les enquêtes soient dotées de ressources suffisantes et à ce qu'il n'y ait pas d'incitations *de facto* à donner la priorité aux investigations relatives à des fraudes, notamment par le biais d'accords avec les bailleurs de fonds soulignant que les IOS sont tenus d'enquêter sur tous les cas présumés de détournement de fonds mais ne comportant pas d'exigences similaires en ce qui concerne les mauvais traitements infligés à des personnes.

33. Nous saluons la recommandation du Groupe visant à créer, à l'échelle du système des Nations Unies, un organisme indépendant chargé d'examiner les plaintes pour harcèlement, harcèlement sexuel et discrimination déposées par des membres du personnel de l'ONU. Nous sommes d'accord sur le fait qu'il convient d'adopter une approche cohérente dans l'ensemble du système des Nations Unies, incluant des enquêtes de qualité, des délais rapides, le respect des normes liées à la régularité des procédures/à l'État de droit, et un soutien aux victimes visant à limiter les risques de nouveaux traumatismes dans le cadre du processus de plainte. Nous accueillons aussi favorablement la suggestion du Groupe en vertu de laquelle la mise en place de mesures correctives, la conciliation et les autres approches de résolution des litiges devraient également faire partie du mandat de cet organisme.
34. Nous aimerions toutefois noter qu'aucun système de gestion des plaintes n'est parfait. Nous plaidons donc en faveur d'un examen approfondi des différents modèles potentiels, en collaboration avec les représentants élus du personnel de l'ensemble du système des Nations Unies. Même si un organisme totalement indépendant composé de juges professionnels présenterait certainement des avantages, nous craignons que cela nuise à la transparence du processus judiciaire et que son fonctionnement et ses dysfonctionnements soient moins accessibles au personnel. Par ailleurs, la réussite ou l'échec d'un tel organisme reposerait sur l'expertise, les compétences et l'expérience des personnes recrutées pour y siéger. Enfin, nous aimerions également éviter toute situation dans laquelle l'accès à la justice pourrait dépendre de pressions politiques.
35. Même si nous pensons qu'un mécanisme commun à l'ensemble des Nations Unies est un objectif souhaitable à moyen et long terme, nous reconnaissons aussi que la mise en place d'un tel système n'apportera pas de solution immédiate. Pour garantir un accès rapide à des enquêtes confidentielles respectant l'ensemble des normes liées à la régularité des procédures et autres bonnes pratiques, mais aussi pour veiller à ce que les employés victimes de harcèlement aient accès au soutien plus global dont ils ont besoin, nous considérons que les éléments suivants sont nécessaires à court terme :
- a. le développement, au sein des organismes d'enquête des Nations Unies et notamment des services de contrôle interne de l'OMS (IOS), de capacités spécifiques relatives aux investigations liées à des actes de harcèlement et de harcèlement sexuel ;
 - b. une collaboration accrue entre les organismes d'enquête des différentes entités des Nations Unies, permettant un partage de bonnes pratiques et potentiellement la création d'une liste d'enquêteurs ayant déjà traité des cas de harcèlement et de harcèlement sexuel ;
 - c. l'élaboration de directives d'enquête et de procédures opérationnelles standard spécifiques pour les investigations liées à des actes de harcèlement et de harcèlement sexuel, en étroite collaboration avec le personnel ;
 - d. l'accès à un soutien psychosocial durant le processus d'enquête ; et
 - e. le respect du droit du plaignant à être accompagné par un tiers au cours du processus d'enquête.
36. Avec les autres associations du personnel de l'OMS, nous avons appelé à une implication des employés dans la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation externe des IOS. Nous aimerions également avoir l'opportunité de transmettre des commentaires sur le projet de politique relative aux enquêtes, ainsi que sur les directives et procédures opérationnelles standard des IOS en matière d'investigations liées à des actes de harcèlement et de harcèlement sexuel.

37. Dans le cadre de la solution à court et moyen terme, il sera aussi nécessaire de professionnaliser le *Comité consultatif mondial sur les futures actions relatives au harcèlement* (GAC), afin de garantir une application cohérente de la politique, du Règlement du personnel et de la jurisprudence correspondante. Le GAC a besoin d'un soutien technique pour évaluer correctement les allégations formulées, le rapport d'enquête des IOS et les éléments de preuve connexes au regard des dispositions de la politique, mais aussi pour émettre des recommandations sur les mesures disciplinaires, le cas échéant, et/ou la réponse de la direction visant à lutter contre un environnement de travail toxique/hostile. Le processus d'enquête et le processus d'arbitrage du GAC devront être menés rapidement, dans le respect des normes applicables de qualité et de régularité des procédures. Nous appelons également à un renforcement de la participation des représentants élus du personnel dans le cadre du travail du GAC.
38. Enfin, nous voulons que la direction s'engage à mettre en place des mesures de suivi dans les cas où l'enquête, bien qu'elle ne permette pas de prouver les allégations de harcèlement, révèle un environnement de travail problématique ayant un impact négatif sur le personnel. Il est important que l'absence de preuves corroborant des allégations ne signifie pas la fin de la procédure. La direction devra traiter toutes les raisons, quelles qu'elles soient, à l'origine des plaintes déposées de bonne foi.

Accès à un soutien psychosocial et promotion du bien-être du personnel

39. Nous saluons la proposition de la direction visant à mettre en place un système d'orientation confidentiel destiné à fournir des conseils adaptés aux victimes et à assurer d'autres services de soutien auprès des membres du personnel, consultants et stagiaires formulant des allégations de harcèlement. Il est absolument essentiel de garantir un accès à ces services dans l'ensemble des lieux d'affectation, en particulier sur le terrain.
40. Nous souhaitons aussi briser le silence autour de la stigmatisation liée aux problèmes psychologiques et appelons à étendre les services proposés à l'ensemble du personnel. Il conviendra notamment de veiller à ce que les personnes souffrant de problèmes de santé en raison d'incivilités ou de harcèlement soient soutenues par l'organisation à travers des services accessibles et de qualité, adaptés aux victimes et à la culture locale.

Perspectives d'avenir : investir dans une transformation positive

« Faites le bien par petits bouts, là où vous êtes ; car ce sont ces petits bouts de bien, une fois assemblés, qui transforment le monde. »

– **Desmond Tutu**

41. Nous croyons en cette organisation et en son mandat. Nous croyons aussi en la bonne volonté et en l'engagement du personnel à tous les niveaux, et en notre capacité collective à créer un changement positif et durable à partir de la situation actuelle.
42. Nous saluons l'approche axée sur le personnel adoptée par la direction dans son rapport, ainsi que sa volonté de mesurer les avancées à l'aide d'indicateurs. Nous sommes impatients de développer conjointement un plan d'action plus détaillé et

souhaitons que l'engagement, la passion, les ressources et le temps de travail du personnel nécessaires soient consacrés à sa mise en œuvre.

43. Pour progresser, nous pensons que les éléments suivants sont également nécessaires :
44. *Responsabilité et redevabilité de la haute direction* – Pour retisser les liens entre les membres du personnel de l'ONUSIDA et pouvoir aller de l'avant, nous pensons qu'il est absolument essentiel de reconnaître intégralement les problèmes, avec sincérité, authenticité et humilité. Nous devons pouvoir croire en une réelle volonté de faire évoluer les éléments problématiques de notre culture organisationnelle, accompagnée de mesures urgentes. Nous ne nous contenterons pas de slogans dénués de sens ou de grandes annonces, mais nous plaidons en faveur d'actions rapides et d'une redevabilité à la fois individuelle et collective.
45. *Redevabilité des responsables* – Nous voulons que les responsables puissent s'acquitter de leur devoir de diligence et disposent des compétences nécessaires pour exploiter pleinement le potentiel de chacun, afin de tirer le meilleur parti des capacités et de l'expérience de chaque employé et de garantir la redevabilité de tous. Nous saluons d'ailleurs la proposition de la direction visant à renforcer les connaissances et les compétences du personnel en matière de signalement des difficultés. Toutefois, nous pensons que les employés signaleront les problèmes uniquement s'ils savent que des mesures rapides et appropriées seront prises par la direction pour les résoudre.
46. *Promotion des efforts menés par des pairs* – En tant que membres du personnel de l'ONUSIDA, nous sommes tous tenus, dans le cadre de notre travail quotidien, de respecter la diversité, d'agir avec intégrité et de faire preuve d'engagement dans la riposte au sida. Il s'agit de nos valeurs fondamentales et nous avons tous un rôle à jouer dans leur mise en œuvre sur notre lieu de travail. Aujourd'hui plus que jamais, nous comptons sur les efforts menés par des pairs et sur un soutien concret de la direction pour remotiver le personnel, mais aussi pour nous soutenir mutuellement et assumer notre part de responsabilité individuelle dans la création d'un environnement de travail respectueux et inclusif.
47. *Mise en valeur de l'importance des petites choses* – Ce sont nos interactions quotidiennes qui font la différence en ce qui concerne notre bien-être et notre capacité à obtenir des résultats. Afin de créer un changement concret et durable à l'échelle de l'organisation, nous devons remettre en question nos méthodes, y compris pour les petites choses que nous considérons comme acquises. Cela passera par des discussions inclusives à tous les niveaux visant à identifier les attitudes que nous souhaitons collectivement encourager et les comportements problématiques qui doivent cesser. Il conviendra aussi de commencer à lutter au quotidien contre le sexisme, le manque de respect et les autres formes d'incivilité.
48. *Lutte contre les représailles* – Il est nécessaire de lutter activement contre toutes les formes d'intimidation ou de représailles exercées à l'encontre de personnes ayant fourni, ou présumées avoir fourni, des informations au Groupe ou dans le cadre des enquêtes de l'USSA, en allant au-delà des activités protégées définies dans la politique relative aux lanceurs d'alerte. De la même manière, conformément à l'accord de coopération conclu entre le Secrétariat de l'ONUSIDA et l'USSA, « l'organisation doit continuer à s'engager pour la protection des membres de l'USSA dans l'exercice de leurs fonctions en tant que représentants du personnel ». Nous devons également empêcher toute réaction défavorable à l'encontre des employés perçus comme ayant bénéficié d'un traitement de faveur.

49. *Transparence et équité accrues* – La meilleure façon de limiter les traitements de faveur, qu'ils soient réels ou perçus comme tels, est de garantir l'application des politiques et une totale transparence dans le cadre des décisions relatives aux ressources humaines. Nous devons restaurer la confiance envers les systèmes et mécanismes régulateurs qui permettent d'accroître l'équité et la transparence, en réformant notamment le Comité de Mobilité et de Réaffectation et le Comité Consultatif des Ressources Humaines. Les membres du personnel doivent avoir le sentiment d'être traités sur un pied d'égalité, et d'être reconnus pour leur contribution et leurs résultats. Nous saluons d'ailleurs la décision récente de la direction d'améliorer le système d'évaluation des performances, en instaurant notamment des évaluations à 360°.
50. *Poursuite d'un dialogue constructif entre le personnel et la direction* – En continuant à investir dans un dialogue entre le personnel et la direction basé sur la confiance et le respect mutuel, nous pourrions identifier les problèmes et rechercher des solutions ensemble. C'est l'une des forces dont nous sommes particulièrement fiers. En tant qu'association du personnel, nous renouvelons donc notre engagement de collaboration avec la direction, afin de créer le meilleur environnement de travail possible pour l'ensemble des employés et ainsi d'assurer la mission de notre organisation. Nous nous engageons également à accentuer nos efforts concernant le harcèlement et d'autres préoccupations du personnel, et à accroître la collaboration et la communication avec les employés.
51. *Allocation de ressources* – Dans le cadre de notre transformation organisationnelle, des investissements suffisants en termes de temps de travail du personnel et de ressources financières devront être réalisés. Aucun collègue ne devra avoir le sentiment que sa contribution à un environnement de travail plus inclusif et respectueux représente une charge supplémentaire venant s'ajouter à des journées de travail déjà bien remplies. Nous sommes particulièrement inquiets pour nos collègues des ressources humaines, qui ont été soumis à une pression considérable et auront un rôle important à jouer dans la mise en œuvre de la transformation proposée par la direction, mais aussi pour nos collègues sur le terrain, qui obtiennent de bons résultats malgré des ressources humaines et financières de plus en plus limitées. Nous ne voulons pas que le manque de ressources ou le manque de temps du personnel devienne un motif d'inaction.
52. Un environnement de travail respectueux et inclusif ne se résume pas à l'absence de harcèlement, d'abus de pouvoir et de discrimination. Il s'agit de développer un bien-être plus global au travail. Il s'agit de garantir un traitement juste et équitable, le respect des normes éthiques les plus strictes et l'intégrité de l'ensemble des employés, à tous les niveaux et en permanence. Il s'agit également d'investir dans le personnel pour exploiter pleinement notre potentiel individuel, mais aussi collectif à l'échelle de l'organisation.
53. Nous sommes là pour faire la différence dans la riposte au sida et dans la vie des personnes affectées par cette épidémie. Nous tenons d'ailleurs à réaffirmer l'engagement du personnel dans la lutte contre le sida. Nous sommes fiers du travail accompli par le Secrétariat et des résultats obtenus par le Programme commun. D'énormes progrès ont été réalisés au cours des dernières années et il convient de féliciter à la fois la direction et le personnel du Programme commun de l'ONUSIDA. En effet, ils ont mobilisé et soutenu les pays et d'autres partenaires pour mettre en œuvre des programmes étayés par des données, réduisant ainsi le nombre de nouvelles infections à VIH et de décès liés au sida. Toutefois, le chemin à parcourir est encore long et l'ONUSIDA continuera à jouer un rôle important pour combler les

lacunes, faire tomber les obstacles et réparer les injustices. Nous appelons donc le Conseil à soutenir l'ONUSIDA et à garantir aux employés du Secrétariat de l'ONUSIDA un environnement de travail leur permettant de consacrer 100 % de leurs compétences, de leur passion et de leurs efforts à une démarche collective visant à faire tomber les obstacles, à réparer les injustices, à atteindre les personnes dans le besoin et à mettre fin à l'épidémie de sida en tant que menace pour la santé publique.

[Annexe à suivre]

Annexe : Sujets à approfondir

Nous souhaitons aussi mettre en évidence un certain nombre d'éléments mentionnés dans le rapport du Groupe sur lesquels nous aimerions revenir plus en détails avec la direction de l'ONUSIDA. Nous évoquerons également les procédures interorganisations et à l'échelle du système des Nations Unies, notamment dans le contexte de la réforme de l'ONU prévoyant que les locaux et processus communs deviennent la norme.

Au sujet de la mise en place potentielle de politiques distinctes séparant le harcèlement sexuel des autres formes de harcèlement : Nous sommes d'accord avec le Groupe sur le fait que toute réponse au harcèlement, au harcèlement sexuel et aux abus de pouvoir devra être conçue et mise en œuvre avec une approche sexospécifique. Nous reconnaissons également que le harcèlement sexuel requiert des mesures spécifiques car il se distingue des autres formes de harcèlement et traduit une culture de discriminations et de privilèges basée sur des relations et des dynamiques de pouvoir contraires à l'égalité des sexes. Nous pensons néanmoins que, pour le personnel, le plus important est de disposer d'une politique et d'un mécanisme de recours faciles à comprendre et à utiliser, garantissant un accès efficace et rapide à la justice, à un soutien psychosocial et à d'autres formes d'assistance. Nous craignons donc que deux politiques distinctes nuisent à la compréhension du système et que les employés aient des difficultés à déterminer si le harcèlement ou les abus dont ils sont victimes entrent dans le cadre de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel ou de celle relative à d'autres formes de harcèlement.

Toutes les formes d'incivilité, de harcèlement et d'abus de pouvoir pouvant être liées au genre, il est parfois difficile pour un employé de savoir s'il est victime de harcèlement sexuel ou d'un autre type de harcèlement. Nous voulons également éviter toute situation dans laquelle un employé pourrait être contraint de déposer deux plaintes (une dans le cadre de la politique relative au harcèlement sexuel et une autre en vertu d'une politique de prévention et de lutte contre d'autres formes de harcèlement) et de passer par deux processus d'enquête distincts.

Au sujet des points d'entrée pour le signalement des cas de harcèlement :

Le Groupe recommande aussi la mise en place d'un point d'entrée unique et spécifique permettant au personnel de signaler les cas de harcèlement. Cette recommandation s'appuie sur le constat que « la multiplicité des bureaux auxquels il est possible de s'adresser dans le cadre du processus informel a renforcé le sentiment d'inégalité et d'inefficacité ». Nous reconnaissons que les points d'entrée actuels et les rôles des différents bureaux ne sont pas suffisamment clairs pour le personnel. Cependant, nous croyons qu'il est important pour les employés d'avoir accès à de nombreux points d'entrée s'ils souhaitent signaler des actes de harcèlement ou des abus de pouvoir. Ils doivent notamment avoir la possibilité d'effectuer des signalements anonymes par le biais de la ligne d'assistance téléphonique dédiée aux questions d'intégrité, comme c'est le cas depuis décembre 2017. Les bonnes pratiques internationales semblent également plaider pour un accès à plusieurs points d'entrée.

En revanche, quel que soit le bureau auquel ils s'adresseront, les employés devront impérativement obtenir une réponse appropriée et rapide, respectant les règles de confidentialité. Nous nous réjouissons que le Groupe ait ajouté, à notre demande, une question à son enquête pour déterminer si les membres du personnel étaient satisfaits des réponses qu'ils avaient reçues à la suite de signalements d'actes de harcèlement ou d'abus de pouvoir auprès des différents services disponibles. Or, il s'avère que la majorité des auteurs de signalements liés à des actes de harcèlement n'ont pas obtenu de réponse adéquate (*voir les résultats du Groupe*). Nous espérons donc que le système de gestion des cas contribuera à améliorer les choses dans ce domaine. Nous nous

engageons à suivre l'évolution de la confiance du personnel envers les systèmes de signalement, mais aussi du niveau de satisfaction lié aux réponses apportées par la direction et aux actions de suivi en cas d'incidents de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir ayant fait l'objet de signalements.

Au sujet du niveau de preuve exigé :

Nous saluons les considérations du Groupe relatives au niveau de preuve appliqué actuellement lors des enquêtes, et à l'arbitrage des plaintes de harcèlement qui en résulte. Nous accueillons aussi favorablement sa recommandation visant à définir explicitement, dans la politique de lutte contre le harcèlement et dans les procédures opérationnelles standard/directives des IOS, le niveau de preuve exigé pour l'application de diverses mesures disciplinaires.

Nous sommes d'accord sur le fait que le niveau de preuve exigé actuellement par les IOS et le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (« au-delà de tout doute raisonnable ») est trop élevé, au regard des très rares cas ayant permis de corroborer des actes de harcèlement et ayant abouti à des mesures disciplinaires. Nous approuvons donc la recommandation du Groupe relative à l'application du principe de prépondérance de la preuve. À l'instar de la direction, nous estimons cependant que cette norme n'est pas assez stricte. Néanmoins, si nous voulons appliquer sérieusement la politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement et mettre fin à l'impunité, nous pensons qu'il devrait y avoir des conséquences appropriées lorsqu'il est plus probable qu'improbable que les actes de harcèlement ou les manquements aient eu lieu. Une autre option à envisager serait d'appliquer une approche différenciée, de manière à ce que le niveau de preuve exigé soit proportionnel à la gravité des mesures disciplinaires encourues. La norme « au-delà de tout doute raisonnable » pourrait ainsi s'appliquer aux décisions susceptibles d'entraîner un licenciement immédiat, tandis que la prépondérance de la preuve serait plus appropriée pour les réprimandes verbales. En outre, nous aimerions revenir plus en détails sur les situations justifiant le renvoi de certains cas devant un système pénal national.

Au sujet des évolutions dans l'ensemble du système des Nations Unies :

Comme beaucoup de recommandations sont applicables au-delà du Secrétariat de l'ONUSIDA, nous aimerions en profiter pour aborder les évolutions dans l'ensemble du système des Nations Unies.

Nous sommes très heureux que le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (CCS) ait créé une Équipe spéciale pour la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies. Le personnel de l'ONU, et notamment du Secrétariat de l'ONUSIDA, attend beaucoup de cette dernière et espère qu'elle identifiera des approches nouvelles et plus efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel dans l'ensemble du système. Par ailleurs, nous nous réjouissons de constater que différentes entités des Nations Unies mènent des efforts concertés et coordonnés pour améliorer les politiques, les mécanismes de signalement, les processus d'enquête et la formation, mais aussi pour mieux sensibiliser le personnel afin de prévenir et de lutter contre le harcèlement sexuel.

L'Équipe spéciale du CCS a récemment adopté un *Modèle de politique de lutte contre le harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies*, qui a été approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (CCS) lors de sa réunion du mois de novembre dernier. Nous saluons de nombreuses dispositions positives⁹ figurant dans

⁹ Nous saluons notamment les dispositions qui prévoient que des tiers devraient pouvoir signaler officiellement des actes potentiels de harcèlement sexuel, et que les signalements devraient pouvoir être

ce document. Néanmoins, nous estimons que ce modèle de politique ne répond pas véritablement aux attentes en termes de transformation. Nous sommes notamment inquiets au sujet de sa portée. En effet, il indique que « les signalements de harcèlement sexuel peuvent être effectués par toute personne étant ou non en relation contractuelle avec l'entité concernée, et que les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire seront également tenus responsables en cas de harcèlement sexuel ». Toutefois, cette définition globale de la portée du modèle est mise à mal par certains éléments de langage présents dans l'ensemble du document, tels que « *les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire seront couverts dans la mesure applicable en vertu des politiques et pratiques de l'entité concernée* ». Or, les politiques et pratiques actuelles n'offrent généralement pas une protection suffisante aux membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (stagiaires, bénévoles, consultants, prestataires, etc.). Un *modèle* de politique devrait donc chercher à appliquer les normes les plus strictes, ainsi que les bonnes pratiques de lutte contre le harcèlement sexuel liées à l'adoption d'une approche axée sur les victimes. Il ne devrait pas être limité par les politiques et cadres juridiques actuellement en place au sein du système des Nations Unies mais devrait, au contraire, chercher à faire évoluer le statu quo.

Nous nous réjouissons que la réponse de la direction de l'ONUSIDA considère le modèle du CCS comme un ensemble de normes minimales et comme un point de départ permettant d'aller plus loin dans le développement d'une politique, en adoptant une approche axée sur les victimes. Nous sommes impatients de poursuivre notre collaboration avec la direction de l'ONUSIDA et le Conseil mondial de gestion du personnel de l'OMS. L'objectif sera de faire en sorte que la nouvelle politique de lutte contre le harcèlement suive les recommandations du Groupe d'experts indépendants, et qu'elle intègre et aille même au-delà des normes minimales définies dans le modèle du CCS. En tant que représentants du personnel, nous travaillerons aussi avec différentes agences sur ces sujets par l'intermédiaire de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA). Enfin, nous espérons que la direction de l'ONUSIDA profitera également de ce programme de transformation au sein de l'organisation pour soutenir le développement de services communs et le renforcement de politiques et de mécanismes visant à protéger le personnel, les stagiaires et les consultants dans l'ensemble du système des Nations Unies.

[Fin du document]

réalisés de manière anonyme et n'être soumis à aucun délai. Nous nous félicitons aussi des dispositions relatives au soutien des personnes affectées (bien qu'elles devraient être étendues aux membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire). Enfin, nous nous réjouissons de la mention explicite de certaines formes de harcèlement sexuel à l'encontre des transgenres et des transsexuels (même si nous regrettons que l'accent ne soit pas mis plus largement sur les personnes LGBTIQ).