



## Conseil économique et social

Distr. générale  
9 décembre 2024  
Français  
Original : anglais

**Pour information**

---

### Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

**Première session ordinaire de 2025**

4-7 février 2025

Point 10 de l'ordre du jour provisoire\*

### **Calendrier de mise en œuvre des recommandations propres à l'entité figurant dans la note du Corps commun d'inspection intitulée « Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness » (Examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies : pour une gestion propice à l'efficacité institutionnelle)**

#### *Résumé*

Le présent rapport décrit le processus d'élaboration du calendrier de mise en œuvre des recommandations propres à l'entité figurant dans la note du Corps commun d'inspection intitulée « Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness » (Examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies : pour une gestion propice à l'efficacité institutionnelle) ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)).

---

\* [E/ICEF/2025/1](#).



## I. Vue d'ensemble

1. La note du Corps commun d'inspection intitulée « Examen des mesures et des mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au sein des organismes du système des Nations Unies : atteindre l'efficacité institutionnelle grâce à la gestion » ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)) renferme les six recommandations suivantes :

a) **Recommandation n° 1** : Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent collaborer, dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), en vue de définir, d'ici à juin 2024, un ensemble commun de catégories au titre du principe de déclaration volontaire, et ce, aux fins du suivi, de l'analyse, de l'évaluation et de l'établissement de rapports sur les progrès et les succès dans la réalisation des objectifs en matière d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion, qui ont été fixés dans le cadre de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

b) **Recommandation n° 2** : Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent charger leurs services de formation et d'apprentissage respectifs d'élaborer et de mettre en œuvre un cursus intégré à fort impact qui vise à améliorer la sensibilisation, l'apprentissage et les performances tout en répondant aux besoins du personnel de différents niveaux, fonctions et catégories, afin de lutter contre toutes les formes et configurations du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail.

c) **Recommandation n° 3** : Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient fournir des ressources suffisantes aux fins de la concrétisation des résultats définis pour la mise en œuvre des plans d'action relatifs à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

d) **Recommandation n° 4** : En tant que membres du CCS, les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent i) mettre leurs ressources – qu'ils auront idéalement élaborées conjointement – au service d'un mécanisme interinstitutions permanent de haut niveau destiné à fédérer les organisations, ii) tirer parti de leurs capacités existantes et de leur valeur ajoutée comparative en vue de répondre d'un commun effort aux besoins à court et à long termes en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans l'ensemble du système des Nations Unies, et iii) déterminer les changements transformateurs nécessaires pour adapter au mieux les efforts aux niveaux de leur organisation et du système tout entier.

e) **Recommandation n° 5** : Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent établir, d'ici à 2024, un cadre de responsabilité qui indique les résultats attendus, les effets observés et les principaux indicateurs de performance en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, et rendre compte régulièrement à leurs organes délibérants et directeurs des progrès accomplis dans la réalisation des résultats prédéfinis.

f) **Recommandation n° 6** : Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies doivent renforcer l'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines, et ce, pour l'ensemble du personnel.

2. La réponse de l'UNICEF à la note ([E/ICEF/2024/13](#)) indique que trois recommandations ont été acceptées et mises en œuvre. La recommandation n° 2 a été mise en œuvre en intégrant des modules sur le racisme et la discrimination raciale dans plusieurs programmes de formation à l'intention du personnel d'encadrement et de supervision, notamment le programme « Managing People with Purpose » (Donner

un sens à la gestion des ressources humaines), destiné à plus de 6 500 membres du personnel d'encadrement de l'UNICEF, ainsi qu'une formation à part entière sur les préjugés inconscients, intitulée « Becoming an Inclusion Champion: The Journey to Taming our Biases (Promouvoir l'inclusion : comment surmonter ses préjugés) ». La recommandation n° 3 a été mise en œuvre avec la création, en 2022, d'une équipe spécialisée dans les questions liées à la culture institutionnelle et à la diversité, l'équité et l'inclusion. Pour appliquer la recommandation n° 5, depuis 2021, l'UNICEF met en œuvre un plan d'action global suivant les recommandations de son Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination. La recommandation n° 6 a été acceptée et est en cours d'application, l'UNICEF surveillant la représentation des différents groupes, régions, niveaux et domaines d'activité dans le cadre de ses rapports et systèmes de gestion des ressources humaines réguliers.

3. Les recommandations n°s 1 et 4 ont été considérées comme ne relevant pas de la compétence exclusive de l'organisation. L'UNICEF a consulté d'autres organismes des Nations Unies afin de se doter d'une approche qui s'appuie sur les instances de collaboration interinstitutions déjà en place pour répondre auxdites recommandations. Le présent rapport fournit des informations détaillées au sujet de cette approche.

## II. Mesures proposées à des fins de coordination interinstitutions

4. Les deux recommandations considérées comme ne relevant pas de la compétence exclusive de l'UNICEF peuvent être mieux appréhendées par le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion du Comité de haut niveau sur la gestion du CCS, associé au Réseau ressources humaines (créé en application des dispositions figurant dans le document [CEB/2022/3](#)).

5. En ce qui concerne la recommandation n° 1, la question de la création d'un ensemble commun de catégories liées aux questions raciales nécessite une collecte approfondie des pratiques existantes, qui pourraient avoir évolué depuis la finalisation de la note du Corps commun d'inspection en 2022. En outre, une proposition de catégorisation est en cours d'élaboration par le Bureau de la lutte antiracisme du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, sous les auspices du plan d'action stratégique présenté dans le rapport de l'Équipe spéciale du Secrétaire général pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU<sup>1</sup>. L'UNICEF recommande que le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion du Comité de haut niveau sur la gestion soit utilisé comme tribune afin de tirer parti des expériences passées et de prévenir les problèmes de cohérence des données, de continuité et d'analyse des tendances en matière de représentation des groupes raciaux et d'expérience des employés au cours des dernières années.

6. Actuellement, un groupe interinstitutions informel travaillant sur des initiatives de lutte contre le racisme s'est focalisé sur trois réalisations escomptées : un kit d'apprentissage commun sur la lutte contre le racisme ; une liste de spécialistes en matière de lutte contre le racisme (approuvés et non approuvés) ; une compilation de mesures spéciales visant à promouvoir une plus grande diversité dans le recrutement. Ces réalisations concrètes peuvent être examinées et revitalisées par le groupe de travail du Comité de haut niveau sur la gestion.

<sup>1</sup> Nations Unies, *Plan d'action stratégique : Rapport de l'Équipe spéciale du Secrétaire général pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU*, Nations Unies, New York, décembre 2021, disponible à l'adresse suivante : [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/sap\\_french\\_version\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/sap_french_version_0.pdf), consulté le 26 novembre 2024.

### III. Calendrier provisoire

7. Après consultation avec d'autres organismes des Nations Unies, l'UNICEF estime qu'un calendrier plus précis pour la mise en œuvre des recommandations n<sup>os</sup> 1 et 4 ne pourra être fourni qu'au début de l'année 2025, à condition que la proposition de catégorisation du Bureau de lutte contre le racisme soit acceptée par toutes et tous. Ce calendrier devrait ensuite être examiné par le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion du Comité de haut niveau sur la gestion. De même, l'examen des ressources communes sur la lutte contre le racisme nécessite une coordination au sein du Groupe de travail. L'UNICEF espère donc obtenir plus de précisions concernant le calendrier en vue de proposer une catégorisation commune des questions raciales à l'échelle du système et la mise en place de ressources communes d'ici à juin 2025, qu'elle présentera au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2025 au titre du point de l'ordre du jour consacré à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

---