



Secrétariat

ST/IC/1997/37
24 juin 1997

CIRCULAIRE

Circulaire du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines

Destinataires : Les fonctionnaires du Secrétariat

Objet : ENQUÊTE AUPRÈS DES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES SUR LE HARCÈLEMENT*

I. GROUPE D'ÉTUDE SUR LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL,
NOTAMMENT LE HARCÈLEMENT SEXUEL, CRÉÉ PAR LE COMITÉ
CONSULTATIF MIXTE

1. En janvier 1995, le Comité consultatif mixte a créé le Groupe d'étude sur le harcèlement sur le lieu de travail, notamment le harcèlement sexuel, et l'a chargé d'examiner l'efficacité des politiques et procédures instituées en octobre 1992¹ afin d'assurer l'égalité entre hommes et femmes et de régler les cas de harcèlement sexuel à l'ONU. Ce groupe se réunit sous la présidence du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et est formé, d'une part, de représentants de l'Administration nommés par le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), et, de l'autre, de représentants du personnel désignés par le Syndicat du personnel de New York et l'Association du personnel de l'UNICEF. Y siègent également la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour les questions relatives à l'égalité des sexes et à la promotion de la femme, la Coordinatrice du Secrétariat pour les questions relatives aux femmes et des représentants du Groupe spécial de l'égalité des droits pour les femmes.

2. Dès le début de ses travaux, le Groupe spécial s'est rendu compte que pour créer, comme le prévoit la Stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation formulée en 1994², un milieu de travail qui permette aux fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes, il fallait étendre la portée des dispositions existantes concernant le harcèlement sexuel à toutes les formes de harcèlement. Afin d'en savoir plus sur la question du harcèlement en général, le Groupe spécial a étudié comment des organisations appartenant aux secteurs public et privé s'attaquaient au problème sous toutes ses formes, et

* Date d'expiration de la présente circulaire : 31 décembre 1997.

quelle était leur expérience en la matière. Il lui est rapidement apparu qu'en dépit de la particularité que constituait le multiculturalisme des différents lieux d'affectation du Secrétariat, ce qui s'y passait n'était pas très différent de ce que l'on pouvait observer dans d'autres organisations. Premièrement, il est très difficile de savoir exactement quelles sont la fréquence et la gravité des cas de harcèlement. Deuxièmement, les personnes visées par le harcèlement sont victimes d'un abus de pouvoir, ce qui fait généralement que, se trouvant en position d'infériorité, elles ont l'impression (éventuellement à juste titre) qu'elles n'ont aucune possibilité de réagir. Il incombe à toute organisation qui veut offrir les meilleures conditions de travail possibles de mettre en place des politiques et des systèmes permettant de garantir que le harcèlement ne soit pas toléré et que, si jamais il se produit, la réaction soit rapide et efficace.

3. Le Groupe spécial a constaté que depuis octobre 1992, date d'entrée en vigueur de la politique de l'Organisation en matière de harcèlement sexuel, seulement 16 cas avaient été signalés dans le cadre des procédures officielles énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/379. Ce nombre paraissant faible, on pense en général dans les différents lieux d'affectation du Secrétariat que les cas de harcèlement sont plus fréquents mais ne sont pas tous signalés. Certains éléments qui restent à confirmer portent également à croire que les fonctionnaires des Nations Unies ont l'impression qu'on tente de les dissuader de porter plainte. Par exemple, dans des stages pilotes, toutes les femmes ont déclaré que si elles étaient harcelées elles hésiteraient beaucoup à se manifester.

II. ÉLABORATION DU QUESTIONNAIRE

4. Afin de pallier le manque apparent d'information, le Groupe spécial a lancé un projet consistant à interroger les fonctionnaires de tous les lieux d'affectation, y compris les fonctionnaires en mission, et destiné à leur permettre de s'exprimer anonymement et en toute confidentialité sur une série de questions relatives à leur milieu de travail. Les objectifs de cette enquête sont les suivants : savoir comment les fonctionnaires vivent et perçoivent la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail; saisir en quoi consistent différentes formes de harcèlement aux yeux des fonctionnaires, hommes et femmes qui appartiennent à des cultures diverses et qui n'ont pas nécessairement la même conception du problème; savoir dans quelle mesure les fonctionnaires sont au courant des politiques actuellement en vigueur et des procédures de recours disponibles en cas de harcèlement, et quelle confiance ils leur accordent; savoir dans quel sens il conviendrait de remanier ou de compléter lesdites politiques et procédures, ainsi que les programmes de formation portant sur la question, afin de leur donner toute l'efficacité voulue pour mettre les fonctionnaires des Nations Unies à l'abri de tout harcèlement.

5. Le Groupe spécial a élaboré le questionnaire et la méthode d'analyse des résultats avec l'aide du cabinet de conseil Klein Associates Inc., dont l'intervention a été financée par la Fondation Ford. Des discussions de groupe réunissant des membres du personnel et de l'Administration ont été organisées dans les principaux lieux d'affectation pour examiner différentes versions du projet de questionnaire. Depuis 1995, l'étude et le questionnaire font l'objet d'une concertation au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, dont les deux parties appuient le projet sans réserve. Par ailleurs,

/...

le PNUD, l'UNICEF, le FNUAP et le Haut Commissariat pour les réfugiés (HCR) ont décidé de suivre l'exemple du Secrétariat et d'appliquer eux aussi le questionnaire, ce qui fait de l'enquête une première mondiale par sa portée et qui donne aux organismes des Nations Unies une occasion exceptionnelle non seulement de mieux s'attaquer à leurs propres problèmes mais aussi de contribuer à dégager des normes pouvant servir à la communauté internationale.

III. DISTRIBUTION DU QUESTIONNAIRE

6. Les plis contenant les questionnaires devraient être distribués la dernière semaine de juin ou la première semaine de juillet 1997. Au Siège, ce sont les différents services administratifs qui s'en chargeront. En ce qui concerne les autres lieux d'affectation, les dispositions voulues seront prises et annoncées sur place.

7. Outre le questionnaire, qui existe dans les six langues officielles de l'ONU (anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe), les plis en question contiennent une enveloppe préimprimée pour le retour du questionnaire et une fiche préimprimée destinée au suivi de la participation à l'enquête, qui est à retourner au coordonnateur du lieu d'affectation; le questionnaire est accompagné d'un message du Secrétaire général.

IV. RÉPONSE AU QUESTIONNAIRE

8. Chaque fonctionnaire peut répondre au questionnaire dans la langue qu'il maîtrise le mieux. Pour que l'on puisse trouver des solutions efficaces au problème du harcèlement sur le lieu de travail, il est indispensable que chacun prenne le temps (une trentaine de minutes) de s'exprimer en toute franchise en remplissant le questionnaire. Certaines questions peuvent paraître indiscrettes ou même choquantes, mais il faut bien comprendre que le plus grand soin a été apporté à la conception du questionnaire afin qu'il permette de savoir comment chaque individu perçoit son milieu de travail et quelle en est son expérience. Si l'on veut trouver une bonne solution aux problèmes rencontrés par tous les fonctionnaires, il faut obtenir les réponses à ces questions – et c'est ce que permet un questionnaire absolument anonyme et confidentiel. Afin que l'image du milieu de travail qui ressortira de l'enquête soit exacte, il est tout aussi important que ceux qui n'ont jamais été harcelés ou qui ne perçoivent pas de problème à cet égard remplissent et renvoient quand même le questionnaire. Il est donc demandé instamment à tous les fonctionnaires de répondre à la totalité du questionnaire, montrant ainsi qu'ils tiennent à ce que le milieu de travail soit libéré de toute discrimination et de tout harcèlement.

9. Les questionnaires remplis doivent être renvoyés dans les deux semaines suivant leur réception. Une fois placés dans l'enveloppe portant l'adresse de Klein Associates (440 Commercial Avenue, Boston, Massachusetts 02109, États-Unis d'Amérique) et une fois scellée cette enveloppe, ils peuvent être expédiés par la messagerie interne du Siège ou, dans les autres lieux d'affectation, par la valise diplomatique. Le nécessaire a été fait pour que les enveloppes soient transmises à l'adresse indiquée sans avoir été ouvertes. Ceux qui préfèrent renvoyer leur questionnaire par la poste ou par télécopie et qui en ont la possibilité peuvent également le faire. Dans le cas de l'emploi du télécopieur, il conviendra de faire particulièrement attention à vérifier que la totalité du document a été transmise et bien reçue.

/...

10. La fiche de suivi qui accompagne le questionnaire doit être adressée séparément au coordonnateur désigné par l'organisme représentatif du personnel du lieu d'affectation, qui est chargé de relancer les fonctionnaires qui n'ont pas renvoyé la fiche et qui risquent donc de ne pas avoir rempli et renvoyé leur questionnaire. La fiche indique uniquement que le questionnaire a été rempli et renvoyé sous pli séparé. Étant donné qu'elle n'est pas adressée au même endroit que le questionnaire, aucun rapprochement ne peut être fait entre les deux documents du même fonctionnaire. Ce système permettra d'assurer un taux de réponse élevé grâce aux relances des coordonnateurs, tout en préservant un anonymat et une confidentialité absolus.

11. Les coordonnateurs des différents lieux d'affectation sont les suivants :

New York :	Mme Rosemarie Waters
Office des Nations Unies à Genève :	M. Daniel Dufour
Office des Nations Unies à Vienne :	Mme Maria Luisa Chavez
Office des Nations Unies à Nairobi :	Mme Ruther Muchene
Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat) :	Mme Stella Otieno M. Markandey Rai
Programme des Nations Unies pour l'environnement :	M. Marcial Yeater M. Michael Mwangi
Commission économique pour l'Afrique :	M. Daniel Ngangmuta
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique :	M. V. Tanghongse
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes :	Mme Gunilla Ryd
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale :	M. A. Adam

Les noms des coordonnateurs pour le personnel en mission seront annoncés sur place.

V. PUBLICATION ET EXPLOITATION DES RÉSULTATS

12. Afin que la confidentialité et l'anonymat des réponses soit garantis sans que ce soit au détriment de l'information recueillie, aucun fonctionnaire des Nations Unies n'aura accès aux questionnaires. Seuls seront fournis au Secrétariat les résultats statistiques de l'enquête, présentés par catégories regroupant de nombreux fonctionnaires. Ces résultats seront d'abord communiqués au Groupe spécial, puis publiés dans le monde entier.

13. Les résultats de l'enquête serviront, sur recommandation du Groupe spécial, à réexaminer et à réviser, le cas échéant, la définition du harcèlement sur le lieu de travail dans les organismes des Nations Unies, ainsi que les dispositifs

/...

officiels et officieux prévus pour régler les cas de harcèlement. On s'attachera à élaborer des politiques qui tiennent véritablement compte de la manière dont les fonctionnaires des Nations Unies voient leur milieu de travail et pensent qu'il convient que ces questions soient traitées. En outre, des programmes de formation et d'apprentissage seront mis au point en vue d'intégrer à la culture des organisations intéressées une compréhension parfaite des problèmes de harcèlement et une volonté, à tous les niveaux, de faire en sorte que le harcèlement sur le lieu de travail ne soit toléré sous aucune forme dans le système des Nations Unies.

Notes

¹ Voir la circulaire ST/SGB/253 du 29 octobre 1992 relative aux principes directeurs visant à assurer l'égalité entre hommes et femmes au Secrétariat et à prévenir le harcèlement sexuel et l'instruction administrative ST/AI/379 du 29 octobre 1992 sur les procédures d'examen en cas de harcèlement sexuel.

² Voir les documents A/C.5/49/5 et A/C.5/51/1. L'Assemblée générale a approuvé la Stratégie dans ses résolutions 49/222 A du 23 décembre 1994 et 51/226 du 3 avril 1997.
