



Conseil économique et social

Distr. générale
10 avril 2025
Français
Original : anglais

Pour décision

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2025

10-13 juin 2025

Point 10 de l'ordre du jour provisoire*

Exposé sur les mesures prises par l'UNICEF pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la décision 2024/10 du Conseil d'administration dans laquelle le Conseil, au paragraphe 7, « *prie en outre* l'UNICEF de mettre en œuvre toutes les recommandations en suspens formulées par l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination dans son rapport de 2021 et de lui faire rapport à ce sujet dans son prochain exposé annuel ». Au paragraphe 15 de cette même décision, le Conseil d'administration « *demande également* à l'administration de l'UNICEF de rendre compte, à la session annuelle de 2025, des mesures prises pour mettre en œuvre toutes les recommandations formulées dans la note [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)] ».

Ce rapport fait le point sur les mesures prises par l'UNICEF pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale.

Les éléments du projet de décision soumis à l'avis du Conseil d'administration figurent à la section IV.

* E/ICEF/2025/11.



I. Vue d'ensemble

1. Le présent rapport fait le point sur les mesures prises par l'UNICEF pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans l'organisation. L'UNICEF s'efforce d'adopter une approche globale pour lutter contre toutes les formes de discrimination et a régulièrement fait au Conseil d'administration un exposé sur la culture institutionnelle et la diversité, le plus récent, dans lequel on retrouve les progrès réalisés depuis juin 2019, datant de la session annuelle de 2024 ([E/ICEF/2024/15](#)).
2. Considérant que, dans l'annexe I de son rapport sur les recommandations du Corps commun d'inspection ([E/ICEF/2024/13](#)), l'UNICEF a fait le point sur les progrès accomplis dans le cadre des initiatives de lutte contre le racisme au cours de la session annuelle de 2024 du Conseil d'administration, et qu'un compte rendu a été fait sur les calendriers lors de la première session ordinaire de 2025 du Conseil d'administration ([E/ICEF/2025/8](#)), le présent rapport donne l'occasion de fournir plus d'informations sur les initiatives entreprises et les obstacles existants en ce qui concerne les questions du racisme et de la discrimination raciale. Il vient également en complément de l'exposé sur la culture institutionnelle et la diversité présenté à la session annuelle de 2025 ([E/ICEF/2025/17](#)).

II. Historique et progrès accomplis dans le cadre des initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination

3. L'UNICEF reconnaît la nécessité de lutter contre le racisme et la discrimination dans l'organisation. En juin 2020, la Directrice générale a chargé une Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination (Équipe spéciale) d'analyser ces questions et de proposer des mesures visant à les résoudre. La décision de créer un groupe de travail interne est en phase avec la recherche universitaire et les données montrant que les équipes spéciales renforcent la responsabilité grâce à la participation active des hauts responsables et permettent aux collègues d'avoir une connaissance interne des structures, politiques et pratiques.
4. Outre la réflexion interne au sein du personnel, l'UNICEF a maintenu un canal de collaboration ouvert avec d'autres organismes des Nations Unies, qui font face à des problèmes similaires, indépendamment de la différence de leurs mandats, de leur envergure et de leur présence dans des contextes humanitaires et de développement.
5. Plusieurs initiatives étaient entreprises pendant que l'Équipe spéciale menait ses travaux, en vue de coopérer avec un large éventail de collègues de toutes les régions et de tous les bureaux de l'UNICEF et de recueillir leurs observations. L'Équipe spéciale a promu l'apprentissage et encouragé les discussions sur le racisme et la discrimination. Un groupe de collaboration numérique a été créé pour des conversations et un apprentissage en temps réel. De nombreux groupes de discussion ont été organisés avec divers groupes d'affinité et des partenaires clefs du siège afin d'engager un dialogue constructif. L'UNICEF a également lancé une initiative intitulée « *Global Month of Dialogue* » (Mois mondial du dialogue) en novembre 2020, dans le cadre de laquelle sont abordés des sujets se rapportant à diverses formes de discrimination. Ces initiatives visaient à favoriser un environnement de travail inclusif et équitable à l'UNICEF en promouvant la sensibilisation, la compréhension et des mesures concrètes de lutte contre le racisme et la discrimination.
6. Le rapport sur les recommandations concernant les mesures à prendre en matière de lutte contre le racisme et la discrimination de l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination a été soumis à la Directrice générale en mai 2021 et contenait un total de 87 recommandations, réparties en huit catégories : 7 %

se rapportaient à la sensibilisation ; 15 % au renforcement des capacités ; 15 % à la responsabilité et à la protection ; 10 % à la communication externe, à la collecte de fonds et à l'image de marque ; 30 % au recrutement et au développement des carrières ; 7 % aux données et au suivi ; 13 % aux programmes, à l'approvisionnement et aux achats ; 3 % aux mesures devant être examinées à l'échelle du système des Nations Unies. En septembre 2021, l'UNICEF a achevé la formulation d'une réponse aux recommandations, qui a donné lieu à des consultations approfondies avec différents bureaux et divisions afin d'évaluer la faisabilité des propositions des points de vue commercial et juridique, ainsi que les éventuelles incidences sur le plan des ressources.

7. Des progrès considérables ont été réalisés en matière de sensibilisation. Des contenus visant à lutter contre les préjugés et la discrimination ont été élaborés et partagés en interne avec l'ensemble du personnel, et on a fait circuler un glossaire de la terminologie clef et des outils pratiques dans tous les bureaux de l'UNICEF. Dans la plupart des régions, les conversations sur la lutte contre le racisme et la discrimination ont été lancées par les bureaux régionaux et les bureaux de pays, parfois avec l'aide d'experts locaux externes. Les normes de conduite ont été clarifiées grâce au lancement d'un outil interactif intitulé « Gamme des comportements », qui donne des précisions sur les comportements acceptables ou non, tout en invitant les lecteurs à la réflexion et en les orientant vers des ressources qui leur permettent de s'assurer que leurs actions sont conformes aux politiques de l'UNICEF. Des efforts sont actuellement déployés en vue de recenser et de lever les obstacles culturels au signalement, et des recherches sont menées sur la manière de dénoncer les préjugés. Des plans ont été adoptés en vue de sensibiliser à la lutte contre le racisme et la discrimination, et le Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies a également pris en compte ces questions dans son travail et ses rapports.

8. Des informations sur la lutte contre le racisme et la discrimination ont été intégrées dans différents supports, tels que le programme « Managing People with Purpose » (Donner un sens à la gestion des ressources humaines), destiné à environ 6 500 personnes assumant des fonctions d'encadrement dans l'ensemble de l'organisation. Des initiatives visant à susciter des changements de comportement ont été entreprises, l'accent étant mis sur les conversations inclusives qui doivent être engagées par les parties prenantes. En mai 2024, le Bureau de la lutte antiraciste du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a organisé des sessions de formation auxquelles ont participé des représentants du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF (sur le thème des investigations) et des conseillers du personnel de l'UNICEF (sur le thème du soutien à la santé mentale).

9. En ce qui concerne la responsabilité et la protection, un examen de la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles est en cours, compte étant tenu des observations reçues par l'intermédiaire de l'Équipe spéciale et des dispositions de la circulaire du Secrétaire général sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)). Comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Éradiquer le racisme et promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » ([A/76/771](#)), si la discrimination fondée sur la race est considérée comme une conduite prohibée, les normes de l'ONU ne définissent pas le « racisme » et n'indiquent pas précisément la manière dont un tel comportement peut se manifester sur le lieu de travail. En décembre 2024, l'UNICEF a donné ses impressions sur les mises à jour proposées de la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité ([ST/SGB/2019/8](#)), parmi lesquelles figuraient des définitions du

racisme et de la discrimination raciale. Tout en reconnaissant l'importance de la question, l'UNICEF a souligné dans ses impressions les problèmes potentiels liés au fait de désigner un seul aspect particulier à l'origine de la discrimination, au lieu d'adopter une approche globale qui condamne toutes les formes de discrimination.

10. Parmi les efforts déployés par l'UNICEF en matière de données et de suivi, on peut citer l'élaboration de catégories d'identité et des enquêtes auprès du personnel, les groupements par race et par ethnie étant inclus pour la première fois dans le Sondage mondial du personnel 2022. Ces regroupements ont été inspirés par une initiative de la Banque mondiale visant à collecter des données et ont également été communiqués au Corps commun d'inspection lors de son examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Les données issues des éditions de 2022 et de 2024 du Sondage mondial du personnel sont ventilées par groupes raciaux et partagées dans un tableau de bord afin qu'on puisse les analyser aux niveaux mondial et régional, en respectant un seuil de confidentialité d'au moins 10 participants pour la divulgation des données. En ce qui concerne les systèmes de justice interne, le Bureau de l'audit interne et des investigations recueille des données sur les signalements de comportements racistes et d'autres motifs de discrimination et en rend compte régulièrement dans le rapport annuel qu'il soumet au Conseil d'administration.

11. L'initiative d'auto-identification est une importante condition requise pour l'évaluation de l'efficacité des mesures antidiscriminatoires. Elle consiste en la divulgation volontaire et sûre, par les employés, d'informations personnelles (la race ou l'appartenance ethnique, le handicap, le sexe, etc.) à leur employeur au moyen d'un système numérique sûr dont l'accès est limité et dont l'utilisation est rigoureusement encadrée. Ce processus aide les organisations à comprendre comment les personnes issues de différents groupes sont représentées dans le personnel et comment ces personnes peuvent profiter des possibilités de progression de carrière, de rétention du personnel et de développement professionnel, et est aligné sur la recommandation n° 1 de 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). À l'heure actuelle, l'UNICEF s'appuie sur des enquêtes anonymes pour collecter des données sur des caractéristiques telles que la race et le handicap, ce qui n'est pas suffisant pour savoir comment, par exemple, les personnes appartenant à certains groupes raciaux progressent dans leur carrière sur la base des dossiers réels se trouvant dans les systèmes des services chargés des ressources humaines, plutôt que sur la base de l'idée que ces personnes se font elles-mêmes de la progression de leur carrière. L'UNICEF est en train d'évaluer d'autres solutions pour une plateforme numérique sûre.

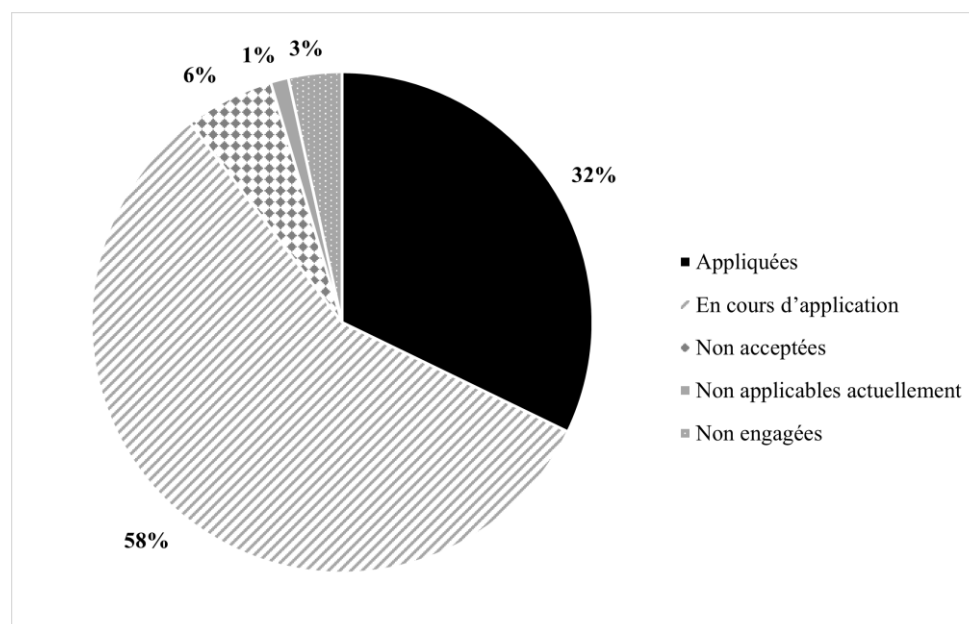
12. En ce qui concerne la communication externe, la collecte de fonds et l'image de marque, des orientations sur la communication antiraciste ont été élaborées et divers outils et produits ont été mis au point. En ce qui concerne le traitement des partenaires, des progrès ont été réalisés avec l'inclusion d'une référence à l'utilisation respectueuse de l'imagerie et d'engagements clairs en faveur d'une coopération digne dans les modèles d'accords de coopération au titre des programmes. Pour ce qui est des programmes, de l'approvisionnement et des achats, les initiatives comprenaient l'examen des données relatives aux dépenses globales, le suivi de la compétitivité et de l'efficacité des achats locaux et Sud-Sud, et la mobilisation plus directe des donateurs dans ces initiatives. Enfin, en ce qui concerne le recrutement et le développement des carrières, l'organisation est en train de réformer les systèmes de recrutement afin d'améliorer l'équité de la progression de carrière pour tous,

conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, la considération primordiale restant le fait de posséder les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

13. Au 31 décembre 2024, 32 % des recommandations formulées par l'Équipe spéciale avaient été appliquées, 58 % étaient en cours d'application, 3 % n'avaient pas été engagées, 6 % n'avaient pas été acceptées et 1 % n'étaient pas encore applicables.

Figure I

État d'application des recommandations formulées par l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination, au 31 décembre 2024



14. Au niveau interinstitutionnel, l'UNICEF a été l'un des membres fondateurs, avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, d'un groupe interinstitutions informel travaillant sur la lutte contre le racisme, qui a commencé à se réunir régulièrement à la mi-2020. Au fur et à mesure de l'évolution du groupe et de l'augmentation du nombre de ses membres, les initiatives communes étaient axées sur trois réalisations concrètes : un programme d'apprentissage commun sur la lutte contre le racisme, une liste d'experts en matière de lutte contre le racisme (agréés et non agréés) et une compilation de mesures spéciales visant à promouvoir une plus grande diversité dans le recrutement. Les membres examinent ces réalisations afin qu'elles puissent être présentées au Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

III. Point sur l'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

15. L'UNICEF a participé aux consultations relatives à l'élaboration de la note du Corps commun d'inspection entre 2021 et 2022, notamment en apportant son concours aux sessions du groupe interinstitutions informel sur la lutte contre le

racisme en février 2022. L'UNICEF a coprésidé le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion placé sous l'égide du Comité de haut niveau sur la gestion en 2022 et 2023, dans le cadre duquel certaines des recommandations tirées de l'examen pourraient être appliquées. Il s'agit notamment d'établir un cadre de responsabilité pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, et d'élaborer un cursus intégré 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. L'UNICEF continue d'estimer que la meilleure façon d'appliquer l'ensemble des recommandations formulées à l'issue de l'examen est d'adopter une approche intersectionnelle.

16. La note du Corps commun d'inspection propose 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, 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** : Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies, en tant que membres du Conseil des chefs de secrétariat, devraient mettre au point conjointement des ressources destinées à un mécanisme permanent interinstitutions de haut niveau conçu pour unir les organisations, tirer parti de leurs capacités et de leur valeur ajoutée comparative pour collaborer et travailler ensemble afin de répondre aux besoins immédiats et à plus long terme de façon à lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans l'ensemble du système des Nations Unies, et aborder les changements transformateurs nécessaires pour améliorer la pertinence et la valeur des différentes actions menées au niveau institutionnel et à l'échelle du système.

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.

17. Les recommandations n^{os} 2, 3 et 5 ont été acceptées et appliquées, et la recommandation n^o 6 a été acceptée et est toujours en cours d'application. Les recommandations n^{os} 1 et 4 ne relèvent pas de la compétence exclusive de l'UNICEF. On trouvera ci-dessous des informations supplémentaires sur les derniers progrès réalisés.

18. L'UNICEF a appliqué la recommandation n^o 2, qui était alignée sur les recommandations de l'Équipe spéciale relatives au renforcement des capacités, en adoptant une approche globale de l'apprentissage de la non-discrimination et des comportements inclusifs. Il a élaboré un programme d'apprentissage et un module électronique qui englobe toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination raciale, en mettant l'accent sur la création de lieux de travail respectueux grâce à un état d'esprit axé sur la croissance, l'objectif étant de modifier les comportements.

19. La recommandation n^o 3 a été appliquée en 2022 avec la création d'une équipe spécialisée dans les questions liées à la culture institutionnelle.

20. La recommandation n^o 5 a été considérée comme déjà appliquée depuis 2021, compte tenu des mesures recommandées par l'Équipe spéciale. L'UNICEF a partagé son plan d'action avec d'autres organismes des Nations Unies.

21. La recommandation n^o 6 a été acceptée et est toujours en cours d'application, compte tenu des engagements antérieurs pris dans le cadre de la stratégie « OneHR » pour 2022-2025 de l'UNICEF et du modèle de prestation de services en matière de ressources humaines, parmi lesquels la lutte contre la discrimination en tant que priorité transversale. La mise en œuvre de l'« approche globale de la diversité » durant toute l'année 2024 a permis de faire la lumière sur les lacunes en matière de représentation équitable et la nécessité de faire de la prospection sur la base des données existantes relatives au personnel. Cette recommandation est toujours en cours d'application, car il faut mettre en place une initiative d'auto-identification qui permettrait de mesurer plus systématiquement la répartition des possibilités d'emploi et de progression entre les différents groupes, notamment les groupes raciaux.

22. La recommandation n^o 1 ne relève pas de la compétence exclusive de l'organisation, et l'UNICEF a proposé une session pour examiner la question au Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat, associé au Réseau ressources humaines (créé en application des dispositions figurant dans le document [CEB/2022/3](#)). Cela permettra une meilleure coordination des propositions et une meilleure harmonisation entre les organisations. Compte tenu des différentes priorités émergentes et de la crise actuelle de financement qui touche l'ensemble du secteur du développement, il faut s'attendre à un retard dans l'élaboration de cette catégorisation harmonisée, qui est maintenant prévue pour la fin de l'année 2025.

23. De même, la recommandation n^o 4 ne relève pas de la compétence exclusive de l'organisation. L'UNICEF se félicite de l'appel fait en faveur d'une plus grande coordination interinstitutions dans la lutte contre le racisme et propose, conformément à une approche intersectionnelle visant à lutter contre toutes les formes de discrimination, de faire des réseaux existants au sein du Comité de haut niveau sur la gestion un « mécanisme interinstitutions permanent de haut niveau destiné à fédérer les organisations », au lieu de créer une structure parallèle, en particulier compte tenu des contraintes de financement. De même, il faut s'attendre à un retard dans cette initiative, qui devrait être achevée d'ici la fin de l'année 2025.

IV. Projet de décision

Le Conseil d'administration

Prend note de l'exposé sur les mesures prises par l'UNICEF pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale ([E/ICEF/2025/18](#)).
