



UNIS  
Contre le  
Racisme :

Dignité pour tous  
sur notre lieu de travail

## Plan d'action stratégique pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

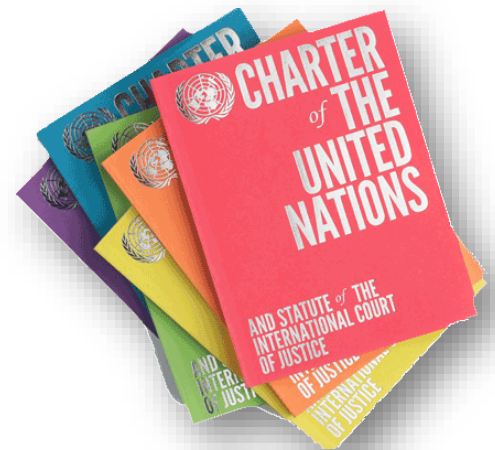
### EN BREF



**Note : le présent document est interactif. Cliquez sur les infographies pour obtenir de plus amples informations sur chacune des sections.**

Dans la Charte des Nations Unies, il est reconnu que la diversité, l'équité et l'inclusion présentent des avantages concrets et facilitent l'action essentielle que mène l'Organisation, tandis que le racisme, l'exclusion et la marginalisation sapent le moral du personnel, minent la solidarité et la mobilisation et entravent la bonne exécution des mandats.

Guidée par les idéaux inscrits dans la Charte, l'Équipe spéciale du Secrétaire général pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'Organisation des Nations Unies s'est attelée à la tâche en :



- évaluant les perceptions sur l'ampleur du racisme et de la discrimination raciale au sein de l'Organisation, la manière dont ils sapent le moral du personnel, minent la solidarité et la mobilisation et entravent la bonne exécution des mandats.
- cernant quatre grands domaines du changement pour transformer les systèmes, les structures, les politiques, les pratiques, les processus et la culture de l'Organisation et donner chair aux principes consacrés dans la Charte.
- définissant, dans des domaines d'action stratégique, un ensemble de mesures concrètes et pratiques assorties d'objectifs, fournissant ainsi un cadre et des indicateurs de succès permettant de concevoir des grilles de résultats et des mesures efficaces visant à lutter contre le racisme et à promouvoir l'inclusion.
- analysant les risques et les difficultés et en trouvant des moyens progressifs et novateurs d'y faire face.

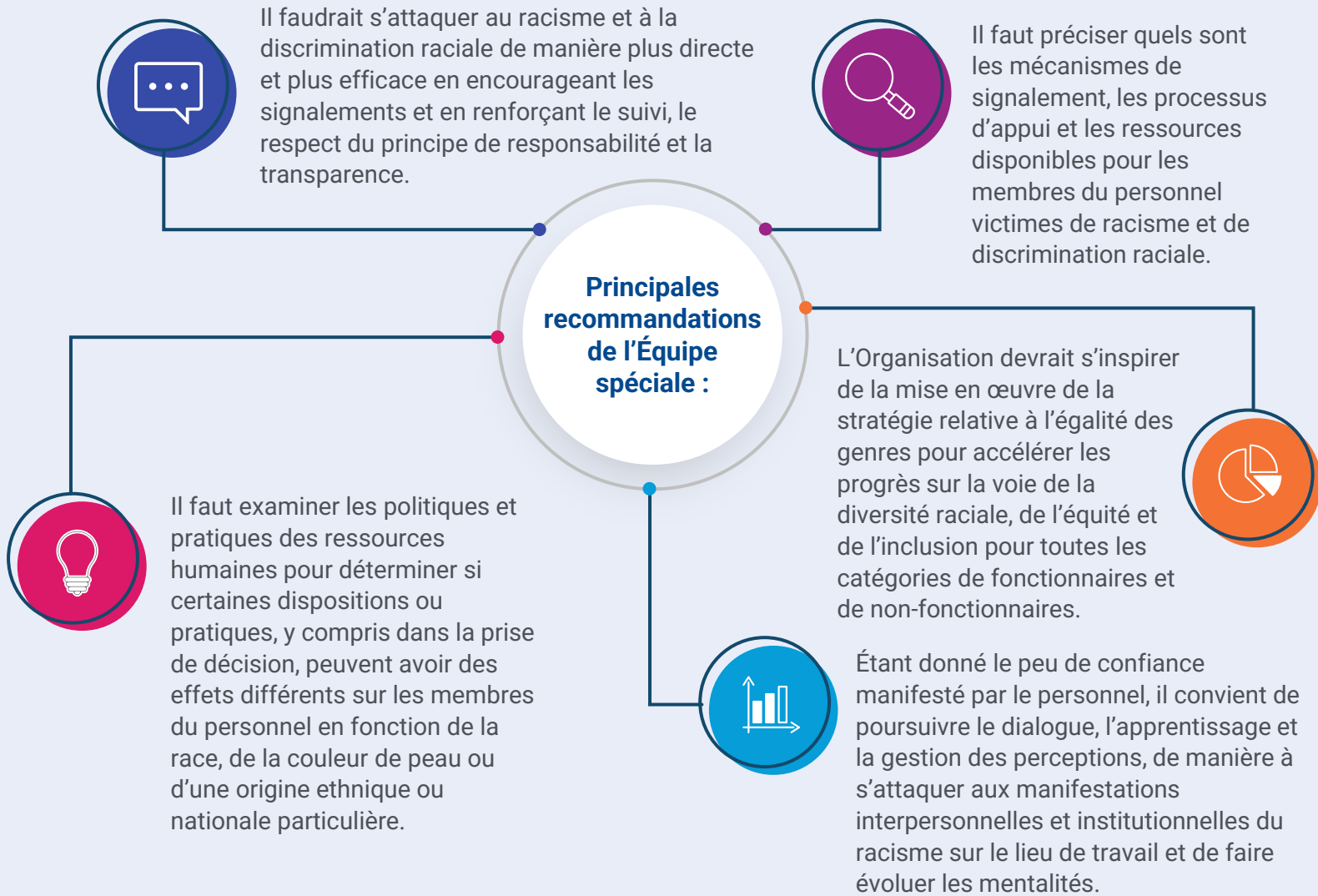
L'Équipe spéciale a ainsi établi un Plan d'action stratégique qui définit concrètement la voie à suivre pour que l'ONU devienne un lieu de travail où on lutte activement contre le racisme, où les comportements racistes sont sanctionnés et où règnent la diversité, l'équité et l'inclusion.



## PRINCIPALES CONSTATATIONS

- ▶ Les membres du personnel hésitent à signaler les faits de discrimination raciale dont ils sont témoins ou à agir, parce qu'ils pensent que rien ne sera fait, qu'ils n'ont pas confiance, ou qu'ils craignent de subir des représailles.
- ▶ Les membres du personnel perçoivent l'origine nationale ou ethnique comme le principal motif du racisme et de la discrimination raciale subis ou observés par des membres du personnel du Secrétariat.
- ▶ Le racisme sur les lieux de travail de l'ONU peut également prendre la forme de harcèlement, d'abus d'autorité, d'exclusion, de marginalisation, d'indignités et de manque de respect, de préjugés implicites et de microagressions.
- ▶ Une partie du personnel a le sentiment que les règles et règlements de l'Organisation relatifs aux ressources humaines ne sont pas toujours appliqués de manière juste, en raison de distinctions de race, de couleur de peau ou d'origine nationale ou ethnique.
- ▶ L'Organisation a fait des progrès notables vers la réduction des inégalités fondées sur le genre. Pourtant, des disparités majeures subsistent à la croisée du genre et de l'origine géographique.
- ▶ Environ 50 % de personnes nommées à des postes d'administrateur ou d'administratrice et de fonctionnaire de rang supérieur (P-1 à D-2) sont originaires d'un seul groupe régional, ce qui laisse à penser qu'il existe peut-être des inégalités structurelles dans la manière dont sont appliqués les systèmes de recrutement et de promotion des ressources humaines.
- ▶ On constate un manque important de diversité aux postes de direction (P-5, D-1 et D-2).





## RISQUES À PRENDRE EN COMPTE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

Le personnel attend beaucoup de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, jugée prioritaire, et veut des résultats visibles immédiatement.

Le Plan d'action peut être perçu comme une mesure symbolique ou court-termiste et donner l'impression que la direction se contente de faire le strict nécessaire pour la forme, sans chercher véritablement à entreprendre les changements institutionnels et structurels nécessaires pour combattre le racisme.

Les responsables d'entité sont susceptibles de travailler à contre-courant (résistance au changement) les uns des autres ou par rapport à ce que prévoit le Plan d'action s'ils ne sont pas unanimement convaincus du fait qu'il est important d'appliquer le plan dans son intégralité et ne partagent pas à cet égard la même vision.

Le manque de ressources (financement et compétences spécialisées) peut retarder la mise en œuvre immédiate du plan et la réalisation rapide des objectifs visés.