

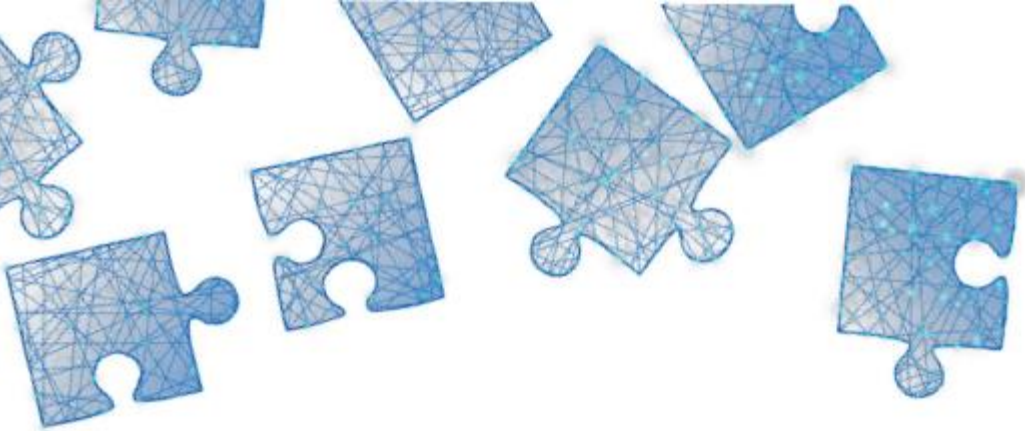
## PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE

Rapport de l'Équipe spéciale du  
Secrétaire général pour l'éradication du  
racisme et la promotion de la dignité  
de toutes et tous au Secrétariat de  
l'Organisation des Nations Unies



UNIS  
**Contre le  
Racisme :**

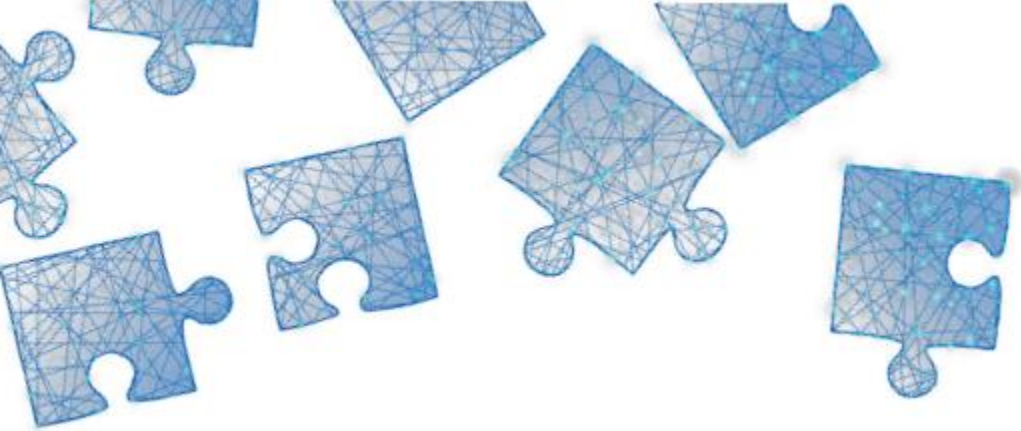
Dignité pour tous  
sur notre lieu de travail



## TABLE DES MATIERES

---

|                                                                                                                                                        |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Annexe 1. Composition de l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'ONU ..... | 2 |
| Annexe 2. Mandat de l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU ....                       | 4 |
| Annexe 3. Résultats de l'enquête des Nations Unies sur le racisme (2020) .....                                                                         | 7 |



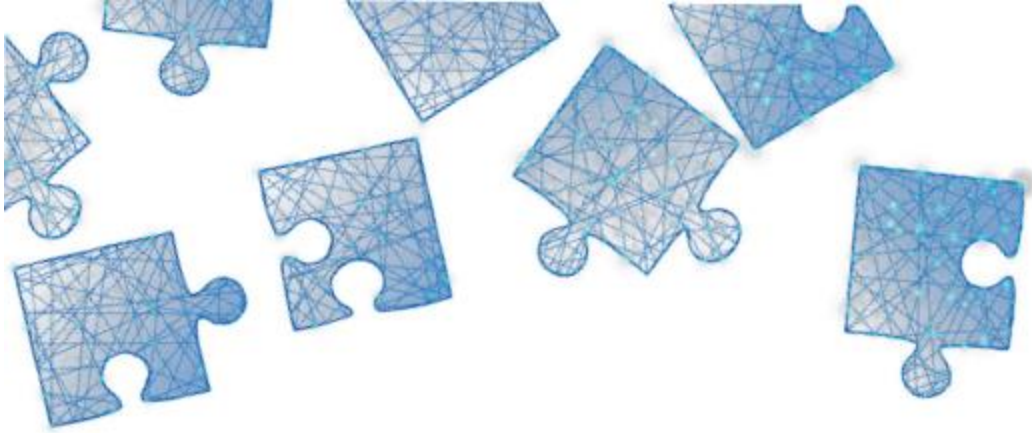
## ANNEXE 1.

Composition de l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'ONU

| Nom                            | Titre                                                                                                                   |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Catherine Pollard (Présidente) | Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité         |
| Michelle Bachelet              | Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme                                                               |
| Ana María Menéndez Pérez       | Secrétaire générale adjointe et Conseillère principale du Secrétaire général pour les politiques                        |
| Zainab Hawa Bangura            | Directrice générale de l'Office des Nations Unies à Nairobi                                                             |
| Lisa Filipetto                 | Chef du Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (Mogadiscio)                                                        |
| Atul Khare                     | Secrétaire général adjoint à l'appui opérationnel                                                                       |
| Melissa Fleming                | Secrétaire générale adjointe à la communication globale                                                                 |
| Helena Fraser                  | Coordonnatrice résidente des Nations Unies en Ouzbékistan                                                               |
| Martin Griffiths               | Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen                                                                      |
| Phumzile Mlambo-Ngcuka         | Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) |
| Fatoumata Ndiaye               | Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne                                                           |

|                                |                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jeanine Antoinette Plasschaert | Représentante spéciale du Secrétaire général pour l'Iraq et Chef de la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq                                                                                 |
| Miguel de Serpa Soares         | Secrétaire général adjoint aux affaires juridiques et Conseiller juridique de l'ONU                                                                                                                       |
| Vera Songwe                    | Secrétaire exécutive de la Commission économique pour l'Afrique                                                                                                                                           |
| Hanna Serwaa Tetteh            | Représentante spéciale du Secrétaire général auprès de l'Union africaine et Chef du Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine                                                                  |
| Vladimir Voronkov              | Secrétaire général adjoint chargé du Bureau de lutte contre le terrorisme                                                                                                                                 |
| Jayathma D. Wickramanayake     | Envoyée du Secrétaire général pour la jeunesse                                                                                                                                                            |
| Leila Zerrougui*               | Représentante spéciale du Secrétaire général pour la République démocratique du Congo et Chef de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo |
| Bintou Keita                   | Représentante spéciale du Secrétaire général pour la République démocratique du Congo et Chef de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo |
| Movses Abelian                 | Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences                                                                                                 |
| Nada Al-Nashif                 | Haute-Commissaire adjointe aux droits de l'homme                                                                                                                                                          |
| Anita Bhatia                   | Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, à la durabilité et aux partenariats (ONU-Femmes)                                                                                      |
| Martha Helena Lopez            | Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines                                                                                                                                                          |
| Shireen L. Dodson              | Ombudsman de l'ONU                                                                                                                                                                                        |
| Robert Piper                   | Sous-Secrétaire général à la coordination des activités de développement                                                                                                                                  |
| Joseph Baricako                | Représentant du personnel                                                                                                                                                                                 |

\* Remplacée par Mme Bintou Keita.



## ANNEXE 2.

### Mandat de l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU

#### A. Introduction

Le racisme est contraire à la Charte des Nations Unies et porte gravement atteinte à nos valeurs fondamentales. Le Secrétaire général est conscient que l'Organisation des Nations Unies n'est pas à l'abri de ce fléau et a demandé que des mesures soient prises pour détecter, prévenir et combattre les cas de racisme et de discrimination raciale dans l'Organisation. C'est à cette fin qu'il a mis sur pied l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU, dont les travaux prendront fin le 30 septembre 2021.

#### B. Objectifs

S'inspirant des principes énoncés à l'Article 1.3 de la Charte et de la vision défendue par le Secrétaire général en faveur de l'application des principes d'équité, de diversité et d'inclusion parmi le personnel, l'Équipe spéciale élaborera un plan d'action stratégique et fera des recommandations au Secrétaire générale sur les mesures à prendre pour garantir l'égalité de traitement et la pleine intégration de tous les membres du personnel dans l'exécution des mandats et des activités de l'Organisation.

L'Équipe spéciale s'attachera à recenser les formes sous lesquelles se manifeste le racisme dans l'Organisation et à déterminer de quelles manières elles portent atteinte aux valeurs fondamentales de l'ONU, au bien-être du personnel et à l'exécution des mandats. Sachant que le racisme peut se manifester au grand jour ou de manière insidieuse, et que dans ce dernier cas, il n'est pas aisé de le repérer, l'Équipe spéciale examinera l'ampleur du racisme personnel, interpersonnel, structurel et institutionnel et de la discrimination raciale dans l'Organisation.

L'Équipe spéciale proposera des mesures visant à favoriser le respect des principes de diversité et d'inclusion dans la gestion du personnel, dans les pratiques organisationnelles et dans la culture institutionnelle. Elle mettra au point des politiques et outils visant à instaurer un climat de confiance dans lequel le racisme peut être dénoncé sans crainte de représailles et dans lequel il est rapidement donné suite à ce type de signalement.

## C. Produits

L'Équipe spéciale mettra au point un plan d'action stratégique, qu'elle présentera au Secrétaire général en septembre 2021. Elle y définira les mesures au long cours qu'il conviendra de prendre de manière concertée pour combattre le racisme et la discrimination raciale à l'ONU. Ses propositions auront vocation à faire de l'Organisation un lieu de travail qui se caractérise par la diversité et l'inclusion de son personnel à tous les niveaux, et en particulier dans les postes de direction et de prise de décisions, et où la discrimination n'a pas sa place.

On trouvera dans le plan d'action stratégique des mesures applicables à court, moyen et long termes. Y seront aussi proposées des orientations visant à harmoniser les pratiques à l'échelle du système des Nations Unies, pour délibération et examen par le Comité de haut niveau sur la gestion et du Comité de haut niveau du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Enfin, un mécanisme de suivi de l'application du plan y sera également défini.

Aux fins de l'élaboration du plan d'action stratégique, l'Équipe spéciale entreprendra une série d'activités, à savoir :

- Réaliser l'enquête des Nations Unies sur le racisme
- Recueillir et analyser les données de l'enquête afin de se faire une idée de l'ampleur du racisme et de la discrimination raciale à l'ONU
- Solliciter l'avis et les idées des parties prenantes sur les moyens de combattre le racisme et la discrimination raciale sous toutes ses formes
- Faire mieux connaître et mieux comprendre le problème du racisme en organisant des grandes réunions-débats, des séries de conférences et d'autres manifestations
- Mener des recherches et des analyses afin de comparer les pratiques des autres organisations du système et d'autres organisations publiques
- Comprendre comment les préjugés implicites (dits aussi « préjugés inconscients ») se manifestent dans le travail de l'Organisation et trouver des moyens d'y remédier de manière proactive
- Examiner les normes, politiques et pratiques de l'Organisation en vue d'y apporter les modifications nécessaires pour favoriser la diversité et l'inclusion
- Préparer une stratégie de communication sous la direction du Département de la communication globale

L'Équipe spéciale dialoguera largement avec toutes les parties aux fins de l'élaboration du plan d'action stratégique.

## D. Composition et structure

L'Équipe spéciale sera présidée par la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité et sera composée de hautes et hauts responsables du Bureau des ressources humaines, du Bureau des services d'Ombudsman et de médiation, du Cabinet

du Secrétaire général, du Département de l'appui opérationnel, du Bureau des affaires juridiques, du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, du Département de la communication globale, du Bureau des services de contrôle interne, du Bureau de la coordination des activités de développement, du Bureau de lutte contre le terrorisme, de la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq, du Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie, de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, du Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen, du Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine, de l'Office des Nations Unies à Nairobi, de la Commission économique pour l'Afrique, du Bureau de la Coordonnatrice résidente en Ouzbékistan, de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et de l'Envoyée du Secrétaire général pour la jeunesse, ainsi que d'un représentant du personnel du Comité Administration-personnel.

Au niveau opérationnel, les activités de l'Équipe spéciale seront dirigées par la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines et par l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies. S'il y a lieu, des groupes de travail thématiques seront créés pour faire progresser les travaux de l'Équipe spéciale et les activités entreprises dans le cadre de la campagne de lutte contre le racisme et la discrimination à l'ONU.

Le Bureau de l'Ombudsman des Nations Unies sera associé à l'Équipe spéciale en tant qu'intermédiaire neutre et sera chargé d'organiser le dialogue sur la campagne de lutte contre le racisme et la discrimination raciale à l'ONU.

L'Équipe spéciale fera rapport au Secrétaire général. Elle communiquera régulièrement à son Cabinet des informations sur les progrès accomplis.



Dignité pour tous  
sur notre lieu de travail

## ANNEXE 3. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DES NATIONS UNIES SUR LE RACISME (2020)

---

ANALYSE ET PRESENTATION  
RECONTRE MONDIALE

31 mars 2021

L'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de  
la dignité de toutes et tous à l'Organisation des Nations Unies

# AGENDA

## A. Campagne de lutte contre le racisme - Sensibilisation et action

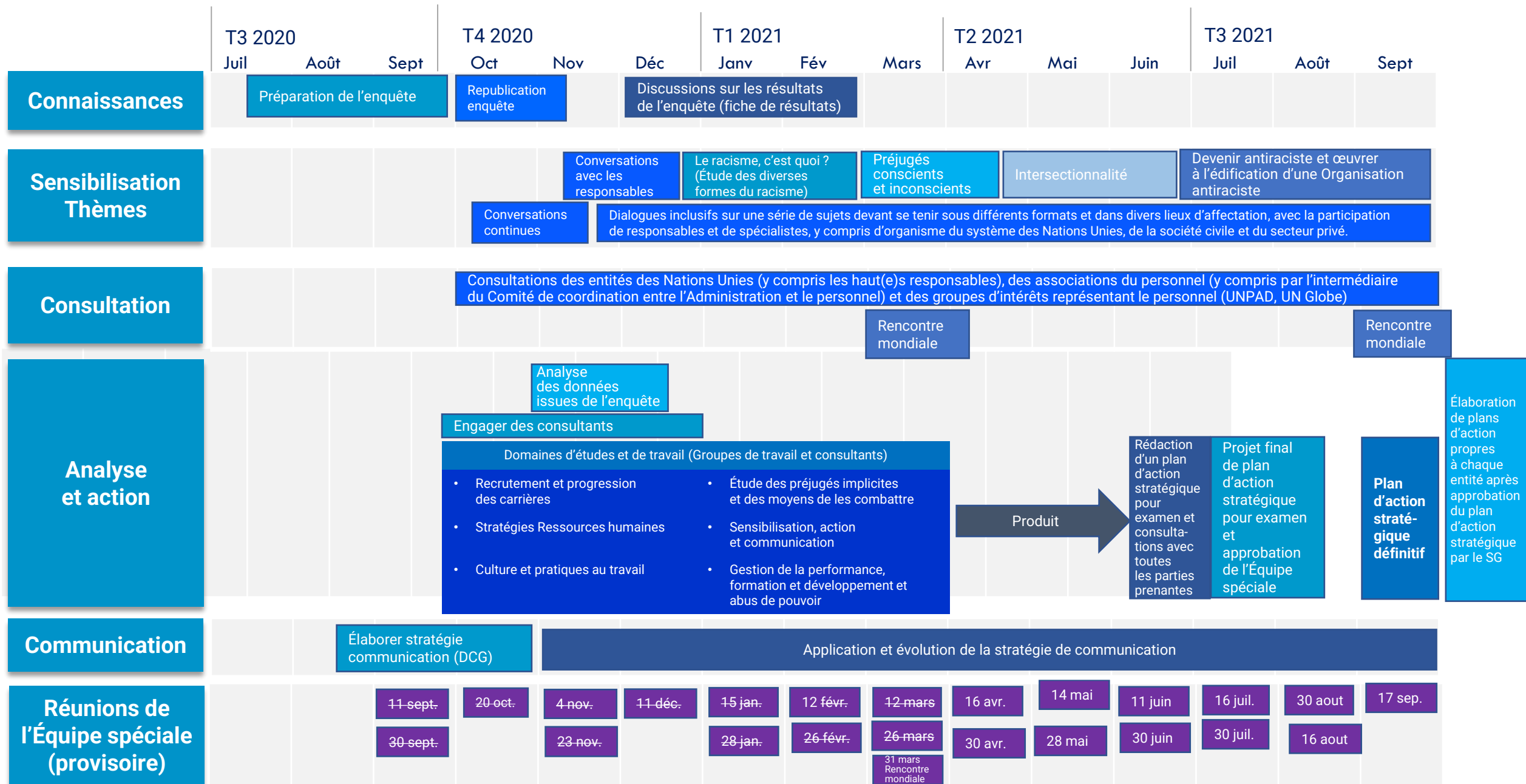
## B. Résultats de l'enquête des Nations Unies sur le racisme (2020)

1. Taux de participation
2. Résultats de haut niveau
3. Dimensions
4. Microaggressions
5. Conclusions principales

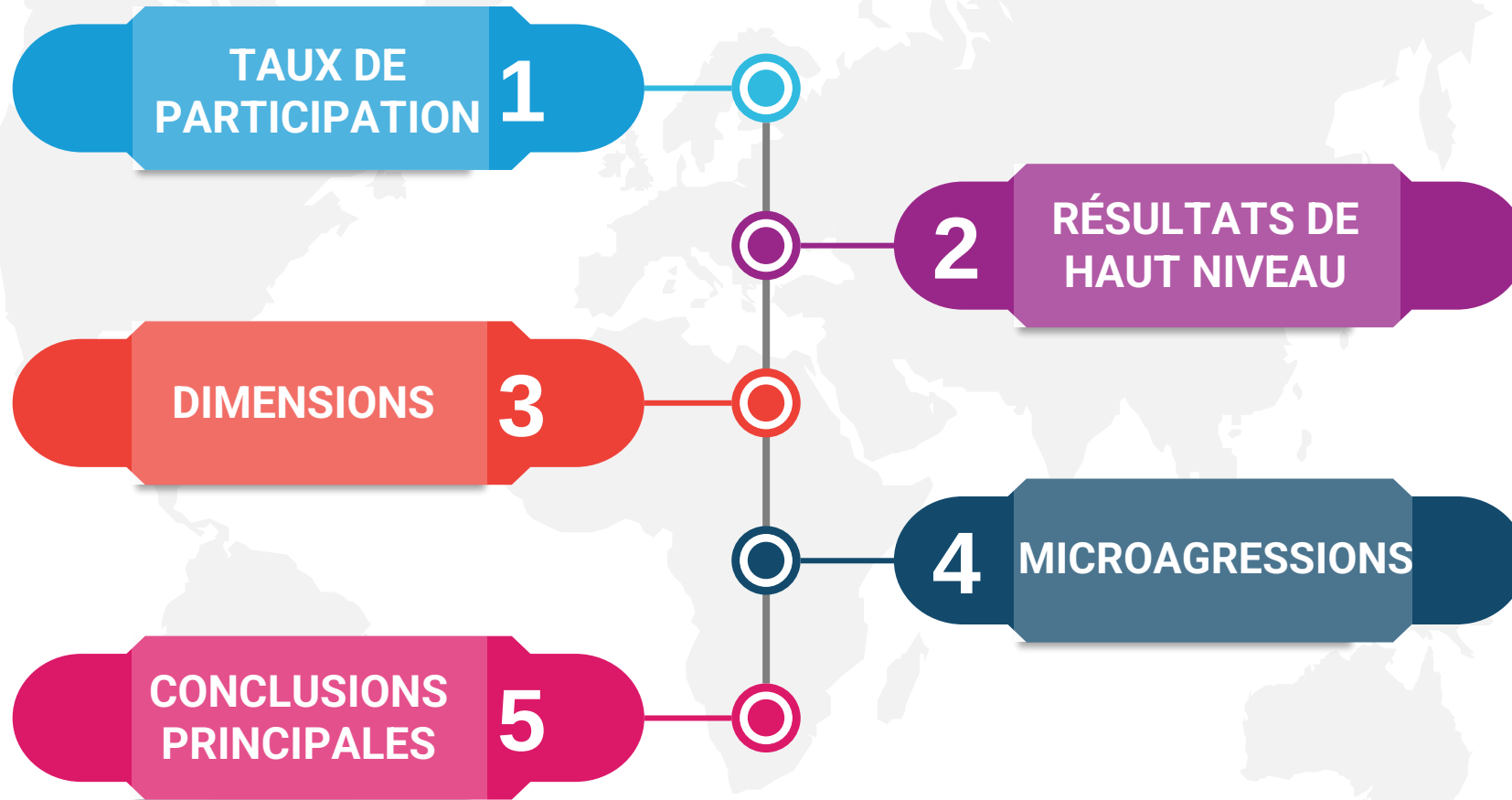


Dignity for all  
at our Workplace

# A. CAMPAGNE DE LUTTE CONTRE LE RACISME - SENSIBILISATION ET ACTION | FEUILLE DE ROUTE



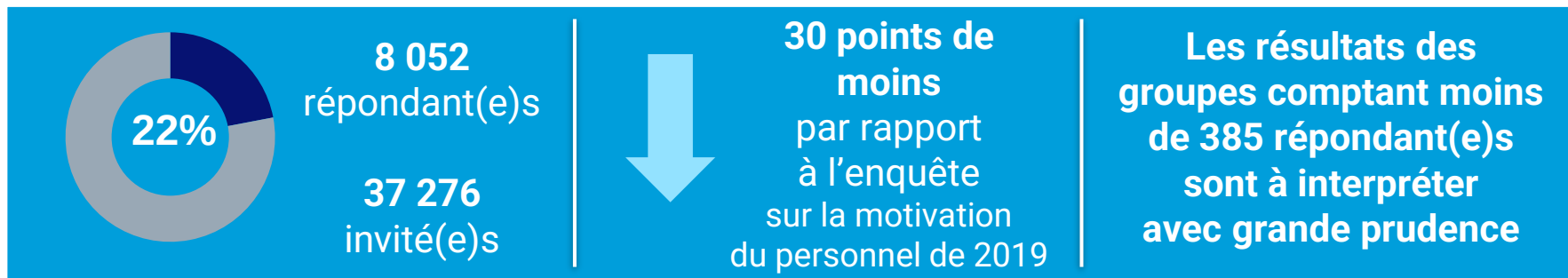
# B. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DES NATIONS UNIES SUR LE RACISME (2020)



UNIS  
Contre le  
Racisme :

Dignité pour tous  
sur notre lieu de travail

# 1. TAUX DE PARTICIPATION



## Familles d'emploi (Top 10, par ordre décroissant)

| Groupes                                      | Répondant(e)s | Taux   |
|----------------------------------------------|---------------|--------|
| Administration                               | 910           | 22,51% |
| Gestion de programmes                        | 752           | 26,70% |
| Sécurité                                     | 672           | 16,61% |
| Affaires politiques                          | 457           | 24,72% |
| Language                                     | 453           | 22,82% |
| Ressources humaines                          | 357           | 27,63% |
| Transports                                   | 340           | 13,85% |
| Finance                                      | 335           | 22,35% |
| Systèmes et techno. d'information de gestion | 317           | 18,17% |
| Information                                  | 316           | 23,90% |

## Lieux d'affectation (Top 10, par ordre décroissant)

| Groupes  | Répondant(e)s | Taux   |
|----------|---------------|--------|
| New York | 1 718         | 25,71% |
| Genève   | 997           | 25,74% |
| Nairobi  | 432           | 23,75% |
| Vienne   | 277           | 23,94% |
| Bonn     | 185           | 36,20% |
| Djouba   | 182           | 13,88% |
| Bangkok  | 181           | 24,90% |
| Bangui   | 169           | 17,88% |
| Kaboul   | 149           | 19,53% |
| Bamako   | 148           | 15,46% |

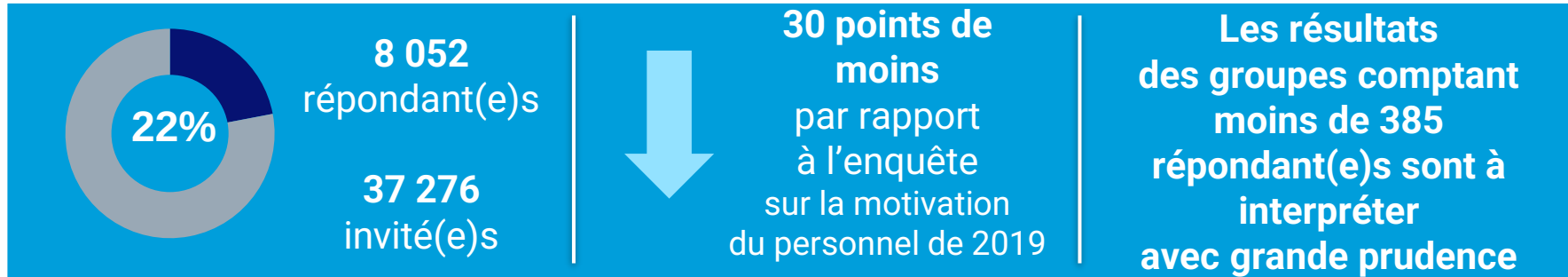
## Catégories professionnelles

| Groupes                                                              | Répondant(e)s | Taux   |
|----------------------------------------------------------------------|---------------|--------|
| Administrateurs(trices) et fonctionnaires de rang supérieur (P et D) | 3 917         | 29,07% |
| Services généraux et catégories apparentées                          | 2 980         | 16,95% |
| Service mobile                                                       | 663           | 19,53% |
| Administrateurs(trices) recruté(e)s sur le plan national             | 441           | 17,88% |
| SGA et SSG                                                           | 41            | 30,37% |
| Autres                                                               | 7             | 3,11%  |

### Note :

Les taux de participation ventilés par familles d'emploi, lieux d'affectation et catégories professionnelles sont calculés par rapport au nombre total d'agent(e)s dans chaque groupe.

# TAUX DE RÉPONSES



## Genres

| Groupe | Répondant(e)s | Taux    |
|--------|---------------|---------|
| Hommes | 4 427         | 19,52 % |
| Femmes | 3 625         | 24,85 % |

### Note :

Les taux de participation ventilés par genres et par groupes régionaux sont calculés par rapport au nombre total d'agents dans chaque groupe

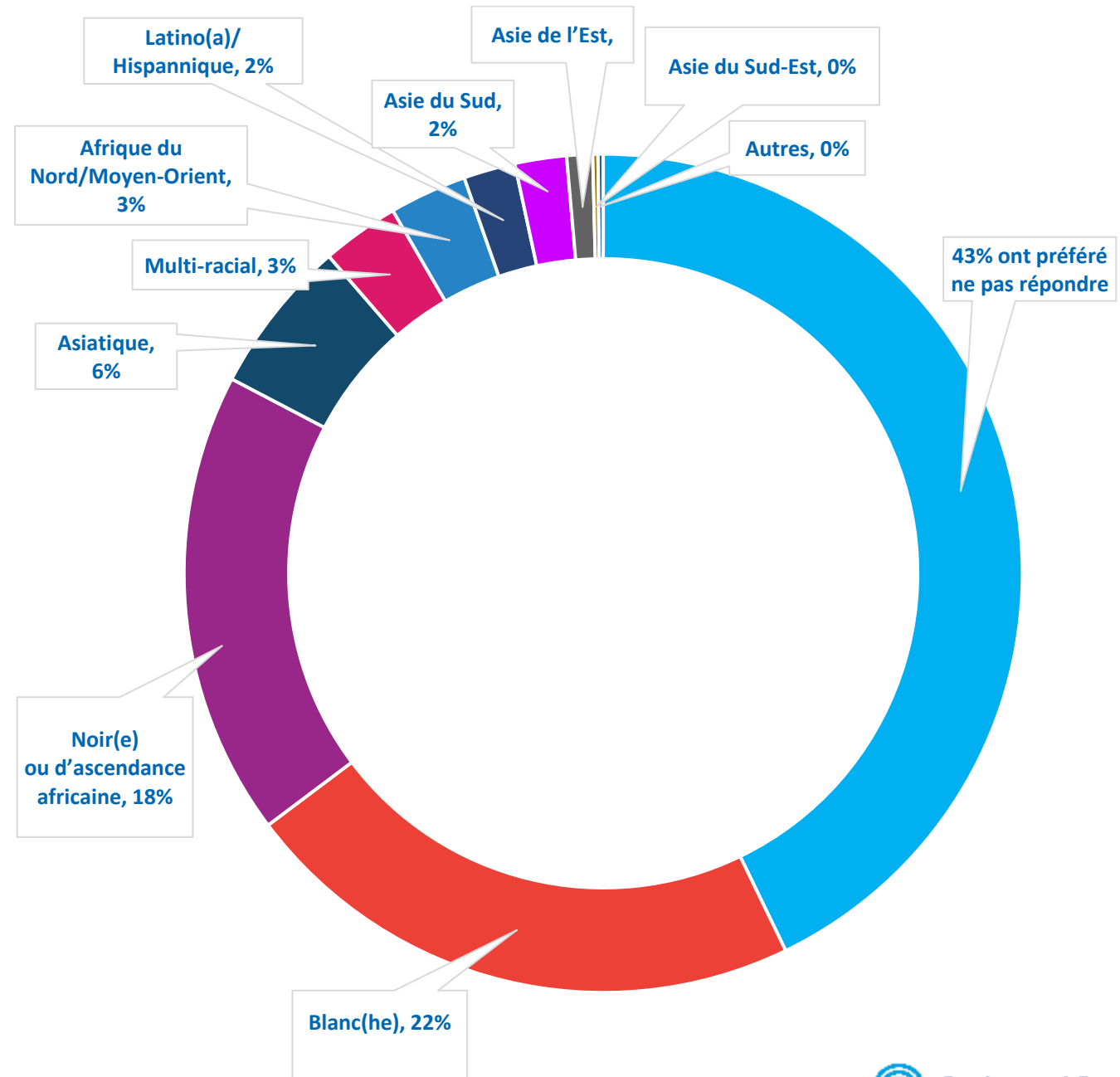
## Groupes régionaux

| Groupe                                                | Répondant(e)s | Taux    |
|-------------------------------------------------------|---------------|---------|
| Groupe des États d'Europe occidentale et autres États | 3 515         | 25,7 %  |
| Groupe des États d'Afrique                            | 2 648         | 17,56 % |
| Groupe des États d'Asie-Pacifique                     | 1342          | 22,28 % |
| Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes    | 373           | 23,91 % |
| Groupe des États d'Europe orientale                   | 121           | 21,23 % |
| Indéfini                                              | 50            | 13,7 %  |

# AUTO-IDENTIFICATION

- Sur les 8 052 employé(e)s ayant participé à l'enquête, 57 % (4 584) ont répondu à la question « Quelle est votre identité raciale ? »
- Les réponses communiquées ont fait apparaître 13 groupes (2 d'entre eux comptaient moins de 10 personnes et ne sont pas repris ci-dessous)

| Identité raciale                  | Répondant(e)s |
|-----------------------------------|---------------|
| Pas de réponse                    | 3 468         |
| Blanc(he)                         | 1 800         |
| Noir(e) ou d'ascendance africaine | 1 454         |
| Asiatique                         | 462           |
| Multiracial                       | 210           |
| Afrique du Nord/Moyen-Orient      | 205           |
| Latino(a)/Hispanique              | 162           |
| Asie du Sud                       | 148           |
| Asie de l'Est                     | 58            |
| Asie du Sud-Est                   | 39            |
| Autres                            | 29            |



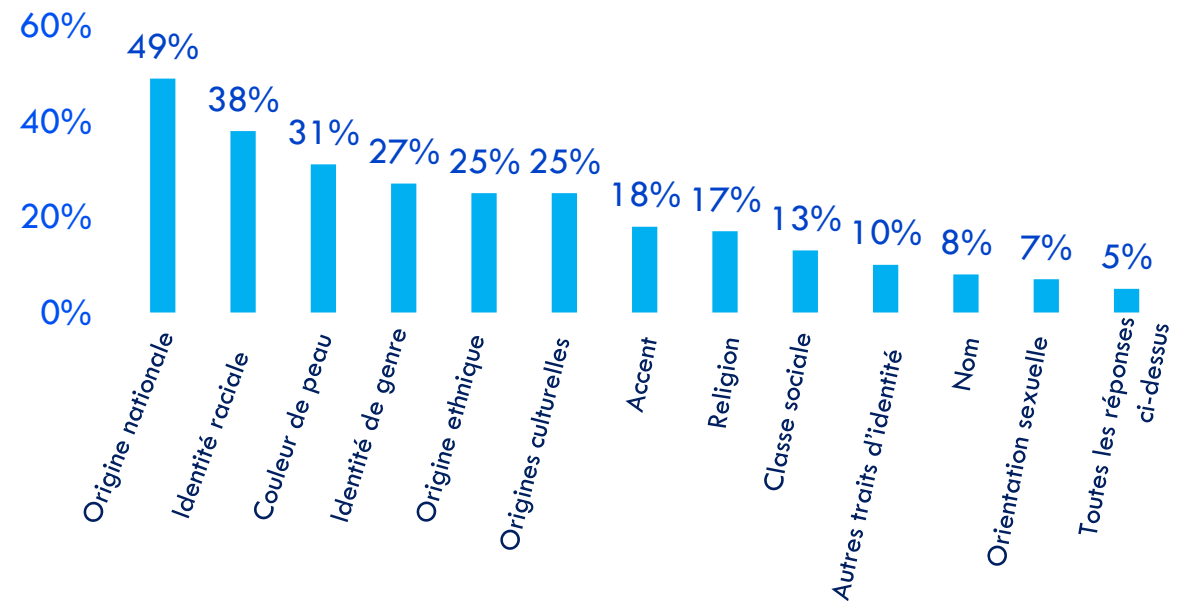
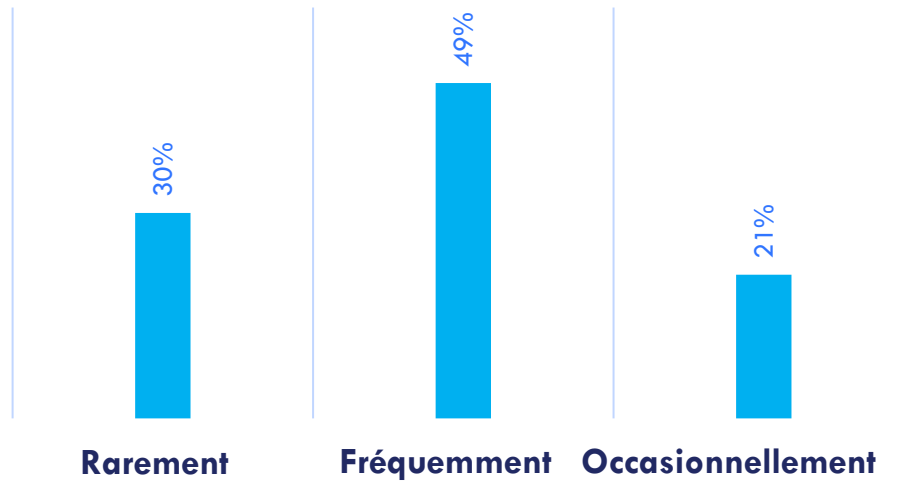
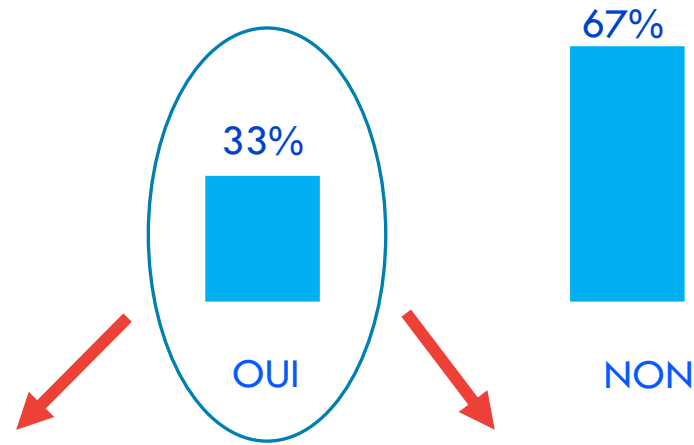
## 2. RÉSULTATS DE HAUT NIVEAU

- Discrimination vécue au travail
- Réactions à la discrimination vécue au travail
- Allié(e)s



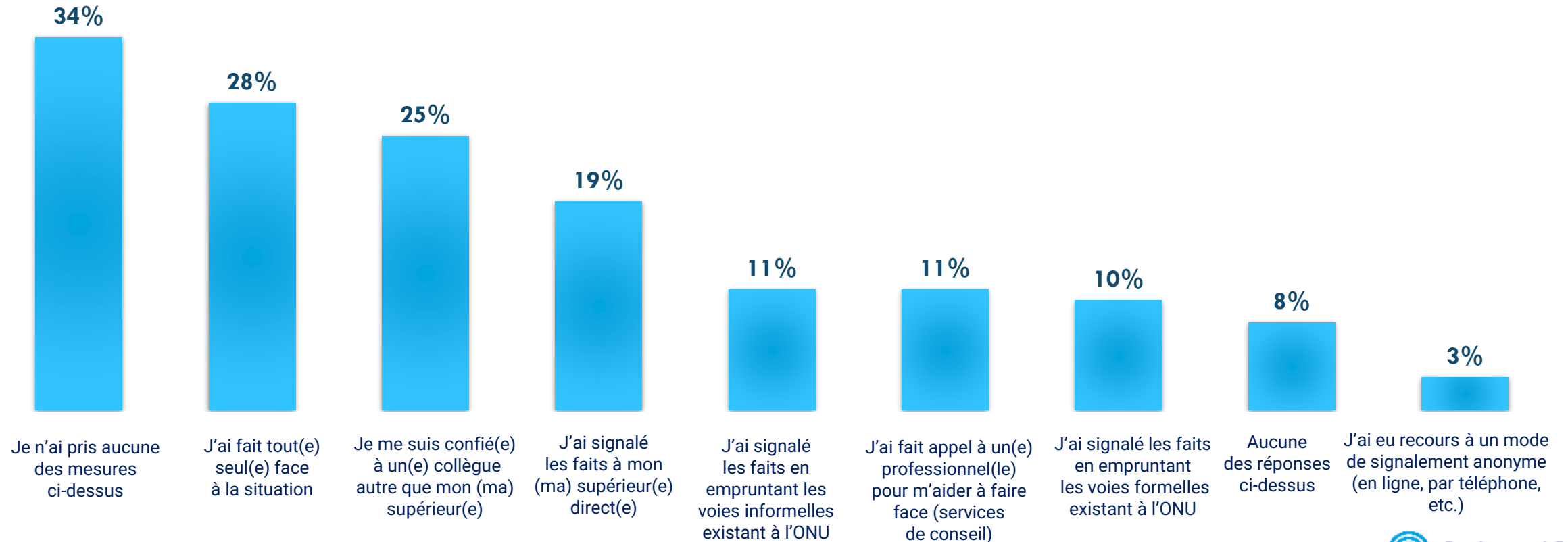
# AVEZ-VOUS ÉTÉ CONFRONTÉ(E) À DES ACTES DE DISCRIMINATION SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ACTUEL ?

1/3 des répondant(e)s ont déjà été confronté(e)s à des actes de discrimination, dont 21 % fréquemment. Dans la plupart des cas, la discrimination concernait l'origine nationale, mais d'autres traits d'identité étaient souvent ciblés aussi



# SI OUI, QUELLE A ÉTÉ VOTRE RÉACTION ?

- 34 % n'ont pas signalé les faits, n'ont pas fait face à la situation et ne se sont confiés ni à un(e) collègue ni à leur supérieur(e)
- 52 % se sont dits mécontents ou très mécontents de la façon dont la situation avait été gérée.
- Parmi les personnes qui n'ont pas signalé les faits, 72 % ont dit qu'elles avaient l'impression que cela ne servirait à rien.

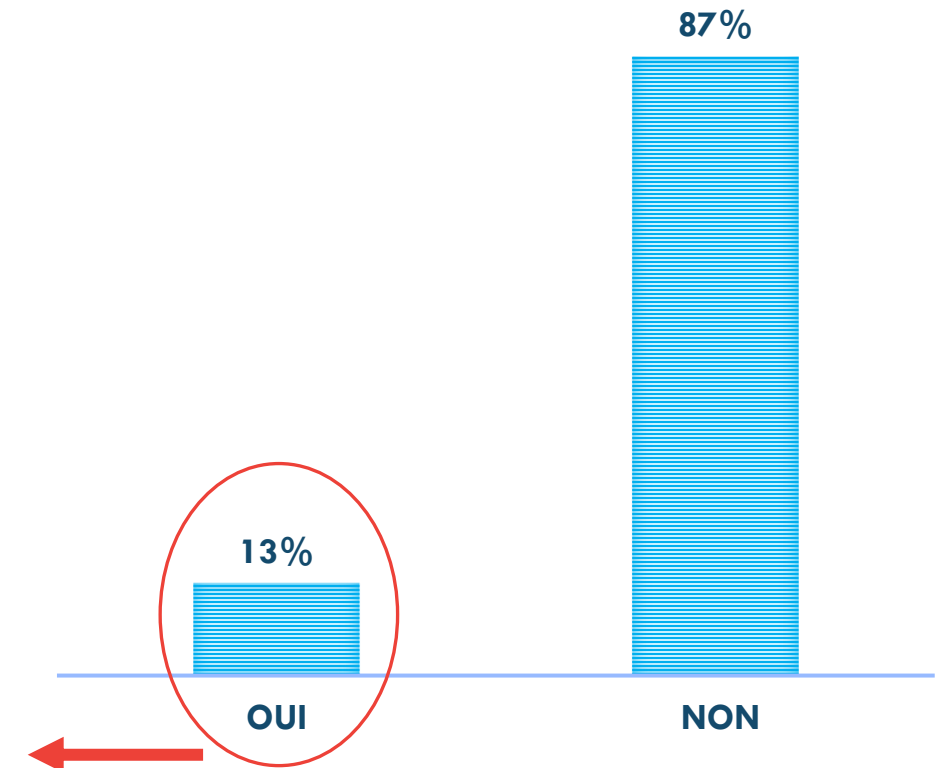


# AVEZ-VOUS REÇU LE SOUTIEN OU LA PROTECTION D'UNE PERSONNE ALORS QUE VOUS ÉTIEZ CONFRONTÉ(E) À DES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ACTUEL ?

Seuls 13 % des répondant(e)s ont répondu « oui » à cette question. Ce soutien a pu prendre diverses formes, qu'il s'agisse de dénoncer publiquement la conduite répréhensible ou, plus simplement, de trouver des solutions de substitution.

## EXEMPLES REÇUS

- Réaffirmation, soutien et encouragement.
- Il y en a qui sont gentils et solidaires tandis que d'autres essaient de remonter le moral de la personne à l'origine des faits et à la soutenir.
- La personne à l'origine de l'agression a été réprimandée et les faits ont été signalés en réunion. On s'est alors aperçu que je n'étais pas la seule personne à avoir été visée par de tels actes...
- Mon responsable, qui me soutenait, a tenu tête à la personne dont il relevait, qui avait un comportement offensant. Cela m'a aidé.
- On m'a défendu face au responsable et les faits ont été signalés.
- J'ai reçu l'aide de mon syndicat, qui a géré l'affaire auprès des ressources humaines.
- J'ai été transféré dans un autre bureau jusqu'au départ de mon responsable.
- J'ai signalé les faits à mon supérieur, qui m'a demandé ce qu'il pouvait bien y faire. Cela ne m'a pas aidé du tout !



# 3. DIMENSIONS

Méthode de notation

Notes groupées du domaine le plus positif au domaine le moins positif

Notes groupées par identités raciales

Notes groupées par genres

Notes groupées par catégories professionnelles

Notes groupées par types de contrat

Notes groupées par échantillons des lieux d'affectation les plus importants



# MÉTHODE DE NOTATION

Les questions posées dans l'enquête étaient libellées soit de manière positive, soit de manière négative. Autrement dit, les réponses peuvent rendre compte de l'absence ou de la présence de racisme.

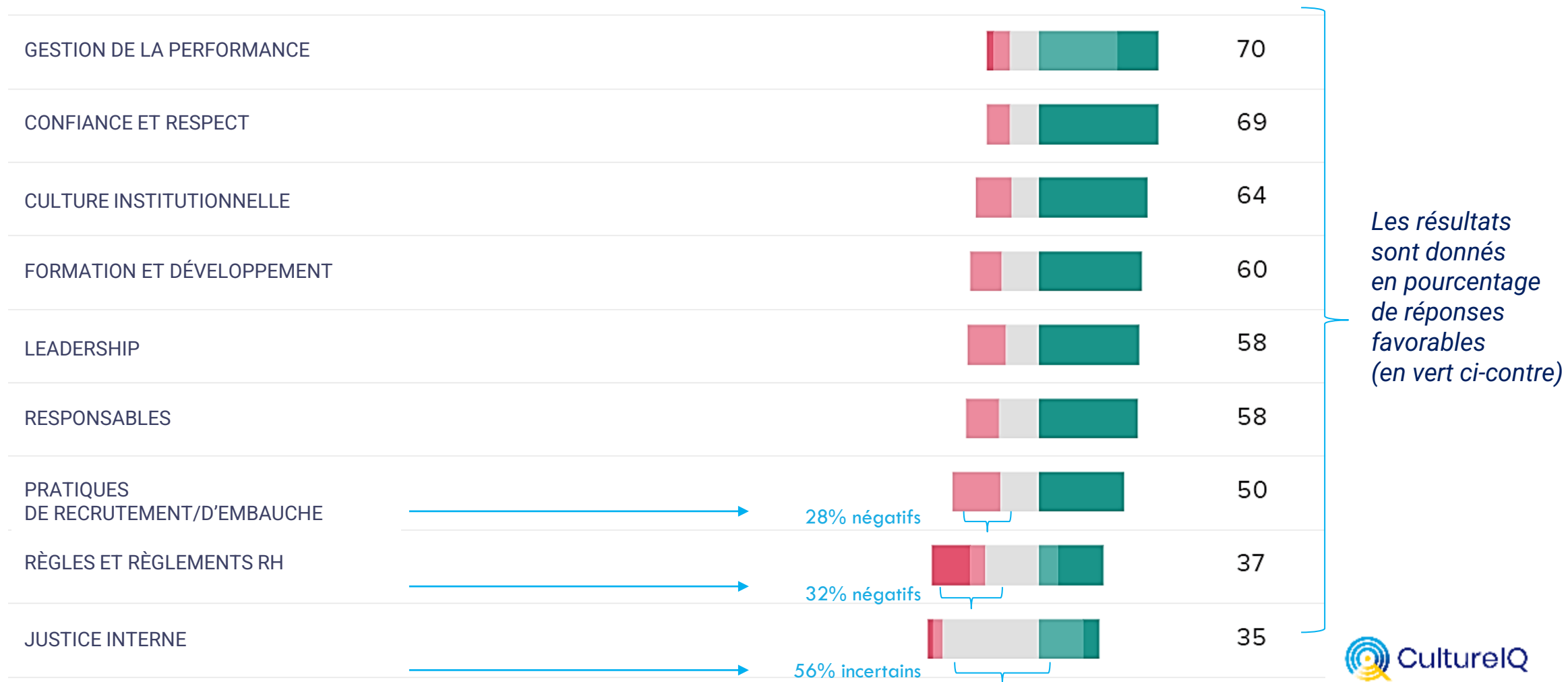
Pour regrouper les notes par questions liées entre elles, les réponses aux questions libellées négativement ont été « inversées » pour que la notation soit cohérente.

Les notes les plus élevées correspondent à des réponses positives, signes de l'absence de racisme, voire de la présence d'antiracisme.



# NOTES GROUPEES PAR DOMAINES, DU PLUS POSITIF AU MOINS POSITIF

Les domaines ayant obtenu les réponses les plus favorables (soit les plus antiracistes) concernaient la Gestion de la performance (suivie de près par « Confiance et respect »). Les réponses les plus défavorables concernaient les domaines « Règles et réglementation RH » et « Pratiques de recrutement/d'embauche ». Les réponses aux questions sur la Justice interne étaient neutres pour la plupart. Les observations les plus négatives concernaient la progression de carrière, l'équipe de direction et les processus.



# NOTES GROUPÉES PAR IDENTITÉS RACIALES

Les domaines ayant obtenu les notes les plus favorables selon l'auto-identification sont, là aussi, « Gestion de la performance » et « Confiance et respect », tandis que le domaine « Règles et règlements RH » a obtenu les notes les moins favorables. Le domaine « Justice interne » a obtenu les notes les plus neutres.

|                                        | Total<br>répondant(e)s | Identité<br>raciale non<br>communiquée | Blanc(he) | Noir(e) ou<br>d'ascendance<br>africaine | Asiatique | Multiracial | Afrique<br>du Nord/<br>Moyen-<br>Orient | Latino(a)/<br>Hispanique | Asie du Sud | Asie de l'Est | Asie du<br>Sud-Est | Autres |
|----------------------------------------|------------------------|----------------------------------------|-----------|-----------------------------------------|-----------|-------------|-----------------------------------------|--------------------------|-------------|---------------|--------------------|--------|
| Répondant(e)s                          | 8 052                  | 3 468                                  | 1 800     | 1 454                                   | 462       | 210         | 205                                     | 162                      | 148         | 58            | 39                 | 29     |
| Gestion de la performance              | 70                     | 70                                     | 78        | 60                                      | 66        | 69          | 67                                      | 79                       | 64          | 76            | 71                 | 59     |
| Confiance et respect                   | 69                     | 69                                     | 81        | 56                                      | 66        | 70          | 65                                      | 77                       | 68          | 69            | 66                 | 50     |
| Culture institutionnelle               | 64                     | 64                                     | 72        | 53                                      | 59        | 59          | 60                                      | 70                       | 57          | 66            | 60                 | 46     |
| Formation et<br>développement          | 60                     | 63                                     | 63        | 53                                      | 55        | 50          | 60                                      | 65                       | 58          | 58            | 58                 | 45     |
| Leadership                             | 58                     | 61                                     | 64        | 47                                      | 55        | 52          | 56                                      | 64                       | 56          | 59            | 63                 | 43     |
| Responsables                           | 58                     | 61                                     | 62        | 51                                      | 51        | 54          | 58                                      | 58                       | 54          | 55            | 57                 | 43     |
| Pratiques de<br>recrutement/d'embauche | 50                     | 52                                     | 55        | 40                                      | 46        | 44          | 49                                      | 54                       | 47          | 50            | 59                 | 37     |
| Règles et règlements RH                | 37                     | 41                                     | 38        | 29                                      | 33        | 28          | 40                                      | 51                       | 29          | 36            | 38                 | 28     |
| Justice interne                        | 35                     | 41                                     | 29        | 32                                      | 31        | 22          | 37                                      | 32                       | 40          | 27            | 49                 | 25     |

Résultats significativement supérieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Résultats significativement inférieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Sont indiqués en gris les échantillons  
de population trop petits pour être fiables

# NOTES GROUPEES PAR GENRES

Les réponses données par les femmes sont significativement moins positives que celles données par les hommes pour la plupart des domaines.

|                                     | Total<br>Répondant(e)s | Hommes       | Femmes       |
|-------------------------------------|------------------------|--------------|--------------|
| <i>Répondant(e)s</i>                | <b>8 052</b>           | <b>4 427</b> | <b>3 625</b> |
| Gestion de la performance           | <b>70</b>              | 72           | 68           |
| Confiance et respect                | <b>69</b>              | 70           | 68           |
| Culture institutionnelle            | <b>64</b>              | 66           | 61           |
| Formation et développement          | <b>60</b>              | 63           | 57           |
| Leadership                          | <b>58</b>              | 62           | 54           |
| Responsables                        | <b>58</b>              | 62           | 53           |
| Pratiques de recrutement/d'embauche | <b>50</b>              | 53           | 46           |
| Règles et règlements RH             | <b>37</b>              | 41           | 33           |
| Justice interne                     | <b>35</b>              | 41           | 27           |

Résultats significativement supérieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Résultats significativement inférieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Sont indiqués en gris les échantillons de population trop petits pour être fiables

# NOTES GROUPEES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Les agent(e)s des catégories « Service mobile » et « Administrateur(trices) et fonctionnaires de rang supérieur » ont un avis moins positif.

|                                        | Total<br>Répondant(e)s | Administrateurs<br>(trices)<br>et fonctionnaires<br>de rang supérieur | Services généraux<br>et catégories<br>apparentées | Service mobile | Administrateurs<br>(trices) recruté(e)s<br>sur le plan national |
|----------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------|
| Répondant(e)s                          | 8 052                  | 3 917                                                                 | 2 980                                             | 663            | 441                                                             |
| Gestion de la performance              | 70                     | 67                                                                    | 74                                                | 61             | 78                                                              |
| Confiance et respect                   | 69                     | 69                                                                    | 72                                                | 59             | 73                                                              |
| Culture institutionnelle               | 64                     | 61                                                                    | 68                                                | 57             | 69                                                              |
| Formation et développement             | 60                     | 54                                                                    | 68                                                | 55             | 63                                                              |
| Leadership                             | 58                     | 53                                                                    | 65                                                | 51             | 66                                                              |
| Responsables                           | 58                     | 54                                                                    | 61                                                | 58             | 69                                                              |
| Pratiques de<br>recrutement/d'embauche | 50                     | 45                                                                    | 56                                                | 45             | 57                                                              |
| Règles et règlements RH                | 37                     | 32                                                                    | 45                                                | 33             | 41                                                              |
| Justice interne                        | 35                     | 25                                                                    | 46                                                | 40             | 43                                                              |

Résultats significativement supérieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Résultats significativement inférieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Sont indiqués en gris les échantillons  
de population trop petits pour être fiables

# NOTES GROUPEES PAR TYPES DE CONTRAT

Les notes étaient globalement plus basses parmi les titulaires d'un engagement continu.

|                                     | Participant(e) |
|-------------------------------------|----------------|
| Répondant(e)s                       | 8 052          |
| Gestion de la performance           | 70             |
| Confiance et respect                | 69             |
| Culture institutionnelle            | 64             |
| Formation et développement          | 60             |
| Leadership                          | 58             |
| Responsables                        | 58             |
| Pratiques de recrutement/d'embauche | 50             |
| Règles et réglementation RH         | 37             |
| Justice interne                     | 35             |

| Durée déterminée | Continu | Permanent |
|------------------|---------|-----------|
| 4 782            | 1 545   | 1 282     |
| 72               | 63      | 68        |
| 70               | 65      | 69        |
| 66               | 57      | 63        |
| 62               | 54      | 60        |
| 61               | 50      | 56        |
| 60               | 52      | 56        |
| 52               | 43      | 49        |
| 40               | 33      | 36        |
| 39               | 28      | 33        |

Résultats significativement supérieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Résultats significativement inférieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Sont indiqués en gris les échantillons de population trop petits pour être fiables

# NOTES GROUPÉES PAR ÉCHANTILLONS DE LIEUX D'AFFECTATION

Notes les plus négatives : Nairobi, New York et Genève.

|                                     | <b>Total</b><br>Répondant(e)s | New York | Genève | Nairobi | Vienne | Bonn | Djouba | Bangkok | Bangui |
|-------------------------------------|-------------------------------|----------|--------|---------|--------|------|--------|---------|--------|
| <i>Répondant(e)s</i>                | <b>8 052</b>                  | 1 718    | 997    | 432     | 277    | 185  | 182    | 181     | 169    |
| Gestion de la performance           | <b>70</b>                     | 70       | 70     | 58      | 70     | 78   | 62     | 70      | 64     |
| Confiance et respect                | <b>69</b>                     | 71       | 72     | 58      | 72     | 80   | 60     | 68      | 62     |
| Culture institutionnelle            | <b>64</b>                     | 63       | 64     | 52      | 65     | 71   | 59     | 62      | 56     |
| Formation et développement          | <b>60</b>                     | 55       | 60     | 54      | 66     | 65   | 56     | 60      | 55     |
| Leadership                          | <b>58</b>                     | 55       | 57     | 46      | 57     | 65   | 55     | 55      | 50     |
| Responsables                        | <b>58</b>                     | 53       | 52     | 49      | 55     | 61   | 62     | 54      | 56     |
| Pratiques de recrutement/d'embauche | <b>50</b>                     | 48       | 47     | 38      | 50     | 56   | 45     | 48      | 40     |
| Règles et règlements RH             | <b>37</b>                     | 31       | 34     | 26      | 36     | 42   | 31     | 34      | 31     |
| Justice interne                     | <b>35</b>                     | 26       | 26     | 31      | 31     | 28   | 46     | 30      | 34     |

Résultats significativement supérieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Résultats significativement inférieur aux autres (déterminé de manière statistique)

Sont indiqués en gris les échantillons de population trop petits pour être fiables

## 4. MICROAGRESSIONS



Microagressions les plus courantes, par auto-identification



Microagressions moins courantes, par auto-identification



Microagressions les moins courantes, par auto-identification



# MICROAGRESSIONS LES PLUS COURANTES PAR AUTO-IDENTIFICATION

| Pourcentage de répondant(e)s confronté(e)s à la situation fréquemment ou occasionnellement                                                                                                                                                                                                         | Toutes identités confondues<br>Répondant(e)s ayant vécu la situation | Identité raciale non communiquée | Blanc(he) | Noir(e) ou d'ascendance africaine | Asiatique | Multiracial | Afrique du Nord/ Moyen-Orient | Latino(a)/ Hispanique | Asie du Sud | Asie de l'Est | Asie du Sud-Est | Autres |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-------------|-------------------------------|-----------------------|-------------|---------------|-----------------|--------|
| Répondant(e)s                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 8 052                                                                | 3 468                            | 1 800     | 1 454                             | 462       | 210         | 205                           | 162                   | 148         | 58            | 39              | 29     |
| 54. J'ai pu constater qu'une ou plusieurs personnes d'une certaine identité raciale, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique étaient traitées avec favoritisme.                                                                                                               | 44%                                                                  | 38%                              | 39%       | 59%                               | 51%       | 53%         | 44%                           | 40%                   | 52%         | 46%           | 36%             | 69%    |
| 45. J'ai entendu des commentaires ou blagues visant des personnes en raison de leur identité raciale, de la couleur de leur peau, de leur ascendance ou de leur origine nationale ou ethnique.                                                                                                     | 33%                                                                  | 27%                              | 30%       | 45%                               | 37%       | 45%         | 42%                           | 29%                   | 31%         | 35%           | 33%             | 45%    |
| 61. J'ai entendu des remarques ou des blagues visant un(e) ou plusieurs collègues ou perpétuant des stéréotypes à leur sujet à cause de leur religion, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leur accent, de leur classe sociale, de leur nom ou de leur origine culturelle. | 30%                                                                  | 25%                              | 30%       | 38%                               | 33%       | 44%         | 32%                           | 30%                   | 21%         | 28%           | 26%             | 41%    |
| 55. J'ai entendu des remarques ou des questions au sujet de l'identité raciale, de la couleur de peau, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique d'un(e) collègue.                                                                                                                     | 26%                                                                  | 22%                              | 24%       | 36%                               | 30%       | 39%         | 31%                           | 22%                   | 28%         | 30%           | 24%             | 45%    |
| 58. J'ai entendu dire qu'un(e) ou plusieurs collègues ne pouvaient occuper que certains postes ou fonctions à cause de leur identité raciale, de la couleur de leur peau, de leur ascendance ou de leur origine nationale ou ethnique.                                                             | 26%                                                                  | 22%                              | 21%       | 36%                               | 30%       | 28%         | 29%                           | 27%                   | 25%         | 23%           | 15%             | 55%    |
| 48. J'ai remarqué que les idées d'un(e) collègue n'étaient pas accueillies avec le même intérêt à cause de son identité raciale, de la couleur de sa peau, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique.                                                                              | 25%                                                                  | 21%                              | 17%       | 41%                               | 28%       | 33%         | 27%                           | 26%                   | 28%         | 24%           | 21%             | 38%    |
| 53. J'ai pu constater qu'à cause de leur identité raciale, de la couleur de leur peau, de leur ascendance ou de leur origine nationale ou ethnique. une ou plusieurs personnes sur mon lieu de travail devaient travailler deux fois plus dur que les autres pour obtenir un soutien.              | 25%                                                                  | 22%                              | 18%       | 39%                               | 27%       | 36%         | 35%                           | 22%                   | 29%         | 27%           | 26%             | 31%    |
| 57. J'ai entendu dire qu'un(e) ou plusieurs collègues ne pouvaient pas occuper un poste ou une fonction donnés en raison de leur identité raciale, de la couleur de leur peau, de leur ascendance ou de leur origine nationale ou ethnique                                                         | 22%                                                                  | 20%                              | 18%       | 34%                               | 20%       | 27%         | 23%                           | 18%                   | 22%         | 24%           | 15%             | 45%    |
| 44. J'ai été l'objet de remarques/blagues à cause de mon identité raciale, de la couleur de ma peau, de mon ascendance ou de mon origine nationale ou ethnique                                                                                                                                     | 20%                                                                  | 18%                              | 16%       | 28%                               | 22%       | 27%         | 24%                           | 25%                   | 18%         | 20%           | 15%             | 24%    |
| 52. J'ai pu constater que l'on se trompait sur l'emploi/le statut professionnel                                                                                                                                                                                                                    | 18%                                                                  | 16%                              | 13%       | 23%                               | 19%       | 22%         | 20%                           | 19%                   | 18%         | 17%           | 15%             | 20%    |

# MICROAGRESSIONS MOINS COURANTES PAR AUTO-IDENTIFICATION

| Pourcentage de répondant(e)s confronté(e)s à la situation fréquemment ou occasionnellement                                                                                                                                                                                   | Toutes identités confondues<br>Répondant(e)s ayant vécu la situation | Identité raciale non communiquée | Blanc(he) | Noir(e) ou d'ascendance africaine | Asiatique | Multiracial | Afrique du Nord/ Moyen-Orient | Latino(a)/ Hispanique | Asie du Sud | Asie de l'Est | Asie du Sud-Est | Autres |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-------------|-------------------------------|-----------------------|-------------|---------------|-----------------|--------|
| Répondant(e)s                                                                                                                                                                                                                                                                | 8 052                                                                | 3 468                            | 1 800     | 1 454                             | 462       | 210         | 205                           | 162                   | 148         | 58            | 39              | 29     |
| 50. J'ai pu constater qu'un(e) ou plusieurs collègues avaient été mis de côté à cause de leur identité raciale, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique.                                                                                                | 17%                                                                  | 15%                              | 10%       | 29%                               | 14%       | 20%         | 21%                           | 13%                   | 20%         | 11%           | 21%             | 31%    |
| 65. J'ai été témoin de remarques désobligeantes ou condescendantes à l'égard de collègues d'une certaine identité raciale, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique.                                                                                     | 17%                                                                  | 14%                              | 12%       | 29%                               | 12%       | 27%         | 16%                           | 15%                   | 15%         | 19%           | 18%             | 25%    |
| 51. J'ai pu constater que l'on se trompait sur mon emploi/statut professionnel à cause de mon identité raciale, de la couleur de ma peau, de mon ascendance ou de mon origine nationale ou ethnique.                                                                         | 15%                                                                  | 12%                              | 7%        | 29%                               | 19%       | 20%         | 16%                           | 16%                   | 24%         | 26%           | 23%             | 38%    |
| 56. On m'a posé des questions dérangeantes sur mon identité raciale, la couleur de ma peau, mon ascendance ou mon origine nationale ou ethnique.                                                                                                                             | 15%                                                                  | 14%                              | 8%        | 24%                               | 17%       | 28%         | 24%                           | 14%                   | 21%         | 22%           | 13%             | 28%    |
| 46. J'ai été témoin de scènes où d'autres personnes évitaient un(e) ou plusieurs collègues en raison de leur identité raciale, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique (par exemple, refus de prendre l'ascenseur en même temps qu'une autre personne). | 14%                                                                  | 14%                              | 6%        | 26%                               | 11%       | 18%         | 18%                           | 14%                   | 16%         | 13%           | 23%             | 24%    |
| 60. J'ai été témoin de situations dans lesquelles les erreurs ou problèmes de performance d'un(e) ou de plusieurs collègues étaient attribués à leur identité raciale, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique.                                         | 14%                                                                  | 12%                              | 10%       | 23%                               | 13%       | 18%         | 19%                           | 14%                   | 13%         | 15%           | 11%             | 24%    |
| 62. J'ai pu constater que des noms péjoratifs ou des insultes étaient employés contre un(e) ou plusieurs collègues à cause de son (leur) identité raciale, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique.                                                     | 13%                                                                  | 12%                              | 8%        | 22%                               | 11%       | 19%         | 15%                           | 11%                   | 14%         | 9%            | 18%             | 18%    |
| 49. J'ai été mise de côté par un(e) ou plusieurs collègues à cause de mon identité raciale, de la couleur de ma peau, de mon ascendance ou de mon origine nationale ou ethnique.                                                                                             | 12%                                                                  | 11%                              | 7%        | 20%                               | 9%        | 13%         | 17%                           | 11%                   | 12%         | 7%            | 18%             | 31%    |
| 66. J'ai été l'objet de remarques désobligeantes ou condescendantes à cause de mon identité raciale, de la couleur de ma peau, de mon ascendance ou de mon origine nationale ou ethnique.                                                                                    | 11%                                                                  | 10%                              | 6%        | 18%                               | 10%       | 15%         | 14%                           | 12%                   | 9%          | 9%            | 13%             | 22%    |

# MICROAGRESSIONS MOINS COURANTES PAR AUTO-IDENTIFICATION

| Pourcentage de répondant(e)s confronté(e)s à la situation fréquemment ou occasionnellement                                                                                                                                                             | Toutes identités confondues<br>Répondant(e)s ayant vécu la situation | Identité raciale non communiquée | Blanc(he) | Noir(e) ou d'ascendance africaine | Asiatique | Multiracial | Afrique du Nord/ Moyen-Orient | Latino(a)/ Hispanique | Asie du Sud | Asie de l'Est | Asie du Sud-Est | Autres |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-------------|-------------------------------|-----------------------|-------------|---------------|-----------------|--------|
| Répondant(e)s                                                                                                                                                                                                                                          | 8 052                                                                | 3 468                            | 1 800     | 1 454                             | 462       | 210         | 205                           | 162                   | 148         | 58            | 39              | 29     |
| 59. Mes erreurs ou problèmes de performance ont été attribués à mon identité raciale, à ma couleur de peau, à mon ascendance ou à mon origine nationale ou ethnique.                                                                                   | 10%                                                                  | 9%                               | 4%        | 18%                               | 9%        | 8%          | 16%                           | 8%                    | 5%          | 9%            | 8%              | 26%    |
| 64. J'ai pu constater qu'un(e) ou plusieurs collègues étaient exclus de réunions ou de discussions intéressant leur travail à cause de leur identité raciale, de la couleur de leur peau, de leur ascendance ou de leur origine nationale ou ethnique. | 10%                                                                  | 9%                               | 6%        | 18%                               | 5%        | 12%         | 15%                           | 8%                    | 7%          | 6%            | 8%              | 21%    |
| 47. J'ai été évité(e) par un(e) ou plusieurs collègues en raison de mon identité raciale, de la couleur de ma peau, de mon ascendance ou origine nationale ou ethnique (par exemple, refus de prendre l'ascenseur en même temps que moi).              | 9%                                                                   | 9%                               | 4%        | 17%                               | 6%        | 11%         | 12%                           | 7%                    | 6%          | 2%            | 15%             | 24%    |
| 63. Des noms péjoratifs ou des insultes ont été employés pour me désigner à cause de mon identité raciale, de la couleur de ma peau, de mon ascendance ou de mon origine nationale ou ethnique.                                                        | 7%                                                                   | 7%                               | 4%        | 12%                               | 5%        | 9%          | 11%                           | 8%                    | 6%          | 2%            | 15%             | 21%    |

## 5. CONCLUSIONS PRINCIPALES

“ Nous devons  
nous élever **contre**  
toutes les formes  
de **racisme** et tous  
les **comportements**  
racistes.



# CONCLUSIONS PRINCIPALES

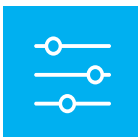
- Le taux de réponse était faible (22 %) et ne permet pas de se faire une idée précise de la prévalence du racisme perçu à l'échelle des lieux d'affectation ou des entités.
- Cela étant, les données fournies par les répondant(e)s (près de 85 000 observations) sont riches d'enseignements et contribueront à éclairer la stratégie à long terme qui doit être établie pour combattre et réduire la prévalence du racisme à l'ONU.
- Les réponses les plus favorables (soit les plus antiracistes) concernaient la catégorie « Gestion de la performance », suivie de près par la catégorie « Confiance et respect ».
- Les réponses les moins favorables concernaient l'application des règles et réglementation relatives aux ressources humaines et les pratiques de recrutement/d'embauche de l'Organisation.
- Plus d'un(e) répondant(e) sur cinq n'était pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle la discrimination raciale n'était pas tolérée sur leur lieu de travail.
- Environ 1/3 des répondant(e)s estiment que les règles et réglementations relatives aux ressources humaines sont parfois appliquées de manière injustes à cause de la race, de la nationalité ou de l'origine ethnique des personnes concernées.



# CONCLUSIONS PRINCIPALES (suite)



1 répondant(e)s sur 3 a déclaré être la cible de discrimination à cause de son origine nationale, de son identité raciale ou de son identité de genre ; parmi ces personnes, 21 % ont dit y être exposées fréquemment.



Parmi les personnes qui n'ont pas dénoncé les faits de discrimination raciale dont elles avaient été témoins, 72 % ont dit que, selon elles, cela ne servirait à rien, qu'elles n'avaient pas confiance ou qu'elles craignaient des représailles.



Parmi celles qui ont dénoncé de tels faits, 52% se sont dites mécontentes ou très mécontentes de la manière dont la situation avait été gérée.



Parmi les personnes qui ont été la cible de discrimination raciale, 13 % seulement ont dit avoir bénéficié de l'aide ou de la protection d'un tiers.



Les observations les plus négatives concernaient la progression de carrière, l'équipe de direction et les processus.

