**Harcèlement, harcèlement sexuel, discrimination et abus de pouvoir**

**1.0 Statut et règlement**

La présente politique met en œuvre la disposition 1.2 (f) du Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies.

**2.0 Politique**

1. Le PNUD s’engage à instaurer et préserver un environnement de travail respectueux de la dignité inhérente à toutes les personnes et à leur donner la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel et les moyens de fournir les meilleurs résultats possibles pour le PNUD et les personnes que nous servons.
2. Chaque personne travaillant pour le PNUD a le droit d’être traitée avec dignité et respect et de travailler dans un environnement sûr, exempt de harcèlement, de harcèlement sexuel, d’abus et de discrimination.
3. Le PNUD ne tolère et ne tolérera aucune forme de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et d’abus de pouvoir. Ce type de conduite est contraire à la Charte des Nations Unies, au Statut et au Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies ainsi qu’aux Règles et Normes de conduite de la Fonction publique internationale, et fera l’objet d’un traitement rapide, équitable et efficace, conformément à la présente politique. La disposition 1.2 (f) du Règlement du personnel stipule que « **sont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement sexiste, ainsi que les voies de fait ou les insultes sur le lieu de travail ou à l’occasion du travail** ». Les membres du personnel du PNUD[[1]](#footnote-1) adoptant ce type de comportement ou de conduite sont passibles de sanctions administratives, disciplinaires ou contractuelles, allant jusqu’à la mise à pied, en fonction des faits reprochés.
4. Le PNUD a également pour politique, comme le définit sa [Politique de protection contre les représailles](https://popp.undp.org/node/221), d’interdire strictement toutes représailles de la part d’un membre du personnel du PNUD à l’encontre d’un autre membre du personnel du PNUD ayant, de bonne foi, dénoncé comme il se doit un manquement présumé ou ayant collaboré à un audit ou une enquête dûment autorisés. De telles représailles sont contraires à l’obligation fondamentale pour l’ensemble des fonctionnaires d’observer les normes les plus rigoureuses d’efficacité, de compétence et d’intégrité, telle qu’elle est définie par la Charte des Nations Unies, ainsi que de s’acquitter de leurs fonctions et de se comporter de manière conforme auxdites normes. Les représailles, telles qu’elles sont définies dans la [Politique de protection contre les représailles](https://popp.undp.org/node/221), constituent elles-mêmes un manquement et seront traitées en conséquence.

**3.0 Application**

1. La présente politique s’applique à tous les membres du personnel du PNUD. L’interdiction de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et d’abus de pouvoir s’applique à la conduite sur le lieu de travail[[2]](#footnote-2), au cours ou en dehors des heures de travail.
2. **Conduite prohibée[[3]](#footnote-3)**
3. Aux fins de la présente politique, le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l’abus de pouvoir sont désignés conjointement par « conduite prohibée ». Des explications complémentaires sont jointes à l’Annexe 3, avec des exemples de comportements spécifiques considérés comme une conduite prohibée.
4. Est qualifiée de **harcèlement** toute conduite inconvenante et déplacée, adoptée par un membre du personnel du PNUD à l’encontre d’autres membres du personnel du PNUD ou de membres extérieurs, et qui a causé ou dont on peut raisonnablement penser qu’elle peut causer ou être perçue comme causant un outrage ou une humiliation.
5. Le harcèlement peut se présenter sous forme de mots, de gestes, de communication par voie électronique ou d’autres actes qui importunent, inquiètent, insultent, rabaissent, intimident, dénigrent ou causent une humiliation ou un embarras personnel à autrui, ou génèrent un climat d’intimidation, d’hostilité ou de vexation. Il peut s’agir notamment, mais pas exclusivement, de harcèlement basé sur n’importe quel motif, comme la race, la religion, la couleur, la croyance, l’origine ethnique, les attributs physiques, l’identité sexuelle ou l’orientation sexuelle. Le harcèlement comprend souvent une série d’incidents, mais peut également se caractériser par un incident unique.
6. La simple expression d’un désaccord, d’une réprimande, d’une critique ou d’un acte similaire relatif(ve) aux résultats professionnels, à la conduite ou à des questions associées dans le cadre d’un lien de subordination n’est pas considérée comme une conduite prohibée. Ce type de désaccord lié au travail est traité dans les clauses de la [Politique de Gestion et de développement des résultats (PMD)](https://popp.undp.org/node/11251).
7. Le **harcèlement sexuel** est une forme de harcèlement qui correspond à toute forme d’avances sexuelles importunes, de demande de faveur sexuelle, de conduite verbale ou physique ou de geste à connotation sexuelle ou à tout autre comportement à connotation sexuelle qui a causé ou dont on peut raisonnablement penser qu’il peut causer ou être perçu comme causant un outrage ou une humiliation.

Le harcèlement sexuel peut induire un climat d’intimidation, d’hostilité ou de vexation ou constituer une condition d’emploi. Le harcèlement sexuel implique généralement une série d’incidents. Toutefois, un incident unique peut répondre à la définition du harcèlement sexuel s’il comporte un caractère sexuel offensant manifeste. Un membre du personnel, quelle que soit son identité sexuelle, peut en être soit la victime soit l’auteur.

1. La **discrimination** relève de tout traitement injuste ou de toute distinction arbitraire fondé(e) sur la race, le sexe, l’identité sexuelle, la religion, la nationalité, l’origine ethnique, l’orientation sexuelle, le handicap, la grossesse, l’âge, la langue, l’origine sociale ou un autre statut d’une personne. La discrimination peut être un événement isolé visant une personne ou un groupe de personnes similaires, ou se présenter sous forme de harcèlement ou d’abus de pouvoir.
2. L’**abus de pouvoir** désigne l’utilisation abusive d’une position d’influence, de pouvoir ou d’autorité par des membres du personnel du PNUD à l’encontre d’autres membres du personnel du PNUD, ou de membres extérieurs ou d’un groupe composé de ces derniers. Il peut s’agir de situations dans lesquelles l’auteur en question use de son influence, pouvoir ou autorité pour exercer arbitrairement une influence sur la carrière ou les conditions d’emploi (y compris, mais pas exclusivement, dans le cadre d’une nomination, d’une affectation, d’un renouvellement de contrat, d’une évaluation de résultats ou d’une promotion) d’autres membres du personnel du PNUD ou de membres extérieurs.

L’abus de pouvoir peut comprendre un incident unique ou une série d’incidents. Il peut aussi impliquer une conduite qui génère un climat d’hostilité ou de vexation dans l’environnement de travail, comprenant notamment, mais pas exclusivement, le recours à l’intimidation, des menaces, du chantage ou des actes de coercition.

1. Les**représailles** désignent toute mesure préjudiciable directe ou indirecte recommandée ou prise à l’encontre d’une personne parce qu’elle s’est livrée à une « Activité protégée », telle que définie dans la [Politique de protection contre les représailles](https://popp.undp.org/node/221), ou la menace d’une telle mesure. Des mesures de protection provisoires et permanentes peuvent également être prises pour faire en sorte que la victime des représailles soit protégée contre des menaces ou des actes de rétribution présents ou futurs. Toutefois, l’application légitime des règlements, règles ou politiques, textes ou procédures de nature administrative, ou la simple expression d’un désaccord, de réprimandes, d’une critique ou de toute autre remarque similaire relative à la qualité du travail d’une personne, à son comportement ou à des questions connexes dans le cadre d’un rapport de subordination ou d’autres relations similaires, ne constitue pas des Représailles. Les Représailles elles-mêmes désignent un manquement distinct et une violation de la [Politique de protection contre les représailles](https://popp.undp.org/node/221).
2. Aux fins de la présente politique, la conduite prohibée ne couvre pas l’exploitation et l’abus sexuels. L’**exploitation sexuelle** correspond à tout abus réel ou toute tentative d’abus par un membre du personnel du PNUD d’une position de vulnérabilité, de position de force ou de confiance à des fins sexuelles, notamment, mais pas exclusivement, pour tirer un profit financier, social ou politique de l’exploitation sexuelle d’autrui. De même, l’**abus sexuel** désigne l’intrusion physique réelle ou la menace d’une telle intrusion de nature sexuelle par un membre du personnel du PNUD, que ce soit par la force, par la contrainte ou à la faveur d’un rapport inégal. Tous les cas d’exploitation et d’abus sexuels (EAS) sont traités de manière spécifique dans la [Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2003/13 : Dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuels](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/secretarygeneralsbulletinspecialmeasuresforprotectionfromsexualexploitationandsexualabuse_unsecretarygeneral_french.pdf).

**5.0 Responsabilités du personnel du PNUD**

1. Le personnel du PNUD doit :
	1. être respectueux d’autrui et observer les normes de conduite les plus rigoureuses ;
	2. préserver un environnement de travail harmonieux en adoptant un comportement exempt d’intimidation, d’hostilité, d’outrage et de toute autre forme de conduite prohibée ;
	3. prendre connaissance des politiques du PNUD et comprendre notamment ce qui constitue une conduite prohibée. En outre, le personnel du PNUD doit suivre des cours obligatoires sur la conduite prohibée, selon ce que prévoit l’Organisation ;
	4. avoir connaissance des différentes options et procédures internes existantes pour dénoncer et/ou traiter d’une autre manière ce type de comportement ; et
	5. respecter la confidentialité et coopérer pleinement avec les personnes chargées d’enquêter sur des signalements d’une conduite prohibée dans le cadre de la présente politique.

**6.0 Responsabilités des cadres et supérieurs hiérarchiques**

1. Les cadres et supérieurs hiérarchiques ont des obligations spéciales pour prévenir et dissuader une conduite prohibée et doivent :
2. créer un environnement de travail sécurisant et harmonieux, exempt d’intimidation, d’hostilité, de vexation et de toute forme de conduite prohibée. À cette fin, les cadres et supérieurs hiérarchiques doivent adopter un comportement exemplaire et respecter les normes de conduite les plus rigoureuses ;
3. communiquer la présente politique à l’ensemble des membres du personnel du PNUD, veiller à ce qu’ils suivent les cours obligatoires en vue d’obtenir les certifications correspondantes et servir de ressource au personnel du PNUD et au personnel extérieur ;
4. traiter, signaler et faire remonter les incidents présumés de conduite prohibée tels qu’ils sont définis dans la présente politique ;
5. veiller à ce que les incidents de conduite prohibée soient traités rapidement en passant par les procédures appropriées. Dans ces cas, les cadres et supérieurs hiérarchiques doivent faire preuve d’équité et d’impartialité et ne pas pratiquer d’intimidation ou de favoritisme ; les cadres ne doivent pas tenter de mener une enquête préliminaire sur les allégations ;
6. veiller à ce que toutes les discussions, communications et actions soient traitées avec une discrétion, une sensibilité et une confidentialité extrêmes ; et
7. veiller à ce que des mesures appropriées soient prises afin d’empêcher toutes représailles du personnel du PNUD ;
8. tous les directeurs et chefs de bureau sont tenus de fournir une attestation annuelle à l’administrateur pour confirmer qu’au cours de l’année écoulée, ils ont évoqué avec tous les membres du personnel du PNUD sous leur direction ou supervision leurs droits et responsabilités dans le cadre de la présente politique et les moyens d’action et sources d’aide dont ils disposent.
9. Si elles sont consensuelles, les relations intimes entre des membres du personnel du PNUD ne sont pas interdites en règle générale, et les cadres et supérieurs hiérarchiques doivent reconnaître que ce type de relation n’est pas approprié quand une personne dirige, évalue ou prend des décisions administratives concernant l’autre personne, est subordonnée à l’autre personne dans la même ligne hiérarchique ou se trouve dans une position telle qu’elle peut déboucher sur un autre conflit d’intérêts, quel qu’il soit. Ces relations peuvent, entre autres, avoir des répercussions négatives sur l’état d’esprit dans le bureau et aboutir à des allégations de favoritisme. Elles peuvent également conduire à des plaintes pour harcèlement sexuel si la relation s’envenime et que la personne subordonnée prétend que cette relation lui a été imposée par la contrainte. Les parties à toute relation de ce type doivent la porter par écrit à la connaissance de leur supérieur hiérarchique et peuvent demander conseil au Bureau de la déontologie.

1. L’incapacité d’un cadre ou supérieur hiérarchique à traiter un acte quelconque de conduite prohibée dont il a connaissance ou qu’il a des raisons de suspecter peut aboutir à des sanctions administratives ou disciplinaires adéquates à l’encontre du cadre ou du supérieur hiérarchique.

**8.0 Responsabilités du PNUD**

1. Le PNUD doit mettre à la disposition de tout son personnel les ressources nécessaires pour qu’il ait connaissance des principales clauses de la présente politique, des normes de conduite, des valeurs et des formulaires.
2. Le PNUD doit veiller à ce que des mesures rapides et adéquates – notamment pour protéger la sécurité et le bien-être du plaignant[[4]](#footnote-4) – soient prises quand une conduite prohibée est signalée.
3. Le PNUD prendra des mesures rapides et appropriées pour protéger son personnel contre des représailles pour avoir signalé une conduite prohibée, si une telle protection est sollicitée. Ces mesures peuvent comprendre la suspension provisoire ou permanente de la mesure de représailles alléguée, et le transfert provisoire ou permanent de l’auteur ou du plaignant. Une procédure disciplinaire, si elle est justifiée, sera engagée à l’encontre du personnel du PNUD impliqué dans les représailles.

**9.0 Responsabilités du plaignant**

1. La présente politique autorise le signalement anonyme par les plaignants. Les plaignants doivent garder à l’esprit le fait que le signalement anonyme peut compliquer la conduite d’une enquête approfondie sur les allégations – malgré tous les efforts déployés par les enquêteurs.

1. La plainte doit être soumise de bonne foi, ce qui signifie que la personne signalant les allégations de conduite prohibée doit avoir de bonnes raisons de croire qu’il y a eu manquement. Le fait d’établir délibérément un rapport mensonger, à l’oral ou à l’écrit, constitue un manquement susceptible de donner lieu à des sanctions disciplinaires.

**10.0 Signalement de conduite prohibée**

1. Pour signaler une conduite prohibée, le personnel du PNUD ou le personnel extérieur peut initialement contacter le Bureau de l’Ombudsman, qui indiquera les options disponibles dans le cadre de la présente politique. Le fait de contacter le Bureau de l’Ombudsman n’affectera pas le droit du personnel du PNUD à déposer une plainte formelle auprès du Bureau de l’audit et des enquêtes (OAI) à tout moment. Le harcèlement sexuel peut également être signalé auprès de la ligne d’assistance téléphonique externe pour le harcèlement sexuel, qui fournira des conseils et des orientations sur la procédure à suivre. Se reporter à l’Annexe I pour les coordonnées de ces bureaux.

1. Le personnel du PNUD peut également contacter directement l’OAI.
2. Il n’y a pas de délai de prescription pour signaler un cas de harcèlement sexuel. Les plaignants sont fortement encouragés à signaler de tels cas le plus tôt possible après l’incident. Un signalement rapide est essentiel à la réussite d’une enquête et peut fortement contribuer à renforcer les capacités du PNUD à traiter les allégations.
3. Tout signalement de harcèlement sexuel sera traité en priorité par l’OAI.
4. L’OAI est chargé de réaliser des évaluations et enquêtes préliminaires sur les plaintes pour conduite prohibée.
5. Toute personne croyant qu’une autre personne au sein du PNUD a pris ou menace de prendre des mesures de représailles à son encontre ou à l’encontre d’un autre collègue parce qu’il a signalé de bonne foi un acte répréhensible, ou une coopération avec un audit ou une enquête, peut déposer une Demande de protection auprès du Bureau de la déontologie. Tout document et toute preuve susceptibles d’être utiles, ainsi que le nom des personnes qui pourraient soutenir l’allégation, doivent accompagner cette demande. Le plaignant sera protégé contre les représailles, conformément à la [Politique de protection contre les représailles](https://popp.undp.org/node/221).

**11.0 Procédures de résolution des conflits**

1. Le PNUD et le personnel externe disposent de plusieurs options pour signaler une conduite prohibée et y trouver une solution par le biais de procédures formelles ou informelles.
2. Le Tableau 1 ci-dessous présente les différentes procédures de résolution des conflits :

|  |  |
| --- | --- |
| **Procédure** | **Action** |
| Communication d’orientations initiales sur les options disponibles | Le personnel du PNUD peut contacter le Bureau de l’Ombudsman, qui indiquera les différentes options prévues par la présente politique. |
| Procédure informelle | Le personnel du PNUD qui privilégie une résolution informelle peut consulter le Bureau de l’Ombudsman pour examiner les options de solutions ou de médiation possibles après l’incident de conduite prohibée alléguée. Le Bureau de l’Ombudsman offre des conseils informels aux membres du personnel qui ne souhaitent pas engager immédiatement une procédure formelle. Les membres du personnel qui souhaitent recourir au mécanisme informel sont encouragés à le faire le plus tôt possible après l’incident. |
| Procédure formelle | Les plaintes formelles pour harcèlement sexuel peuvent être déposées auprès de l’OAI à tout moment, quelle que soit la date de l’incident de conduite alléguée. Pour d’autres types de conduite prohibée, une plainte formelle doit être déposée auprès de l’OAI dans un délai d’un an à compter de la date du dernier incident. Le délai de prescription pour le dépôt d’une plainte formelle est suspendu pendant la conduite d’une procédure informelle. Dans des circonstances exceptionnelles, les délais de prescription peuvent être prolongés par le directeur de l’OAI. |
| Demande de contrôle hiérarchique ou demande de résolution de conflit | Un membre du personnel peut solliciter un contrôle hiérarchique. Celui-ci doit être déposé dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date d’avis de la décision contestée, conformément au Règlement du personnel.D’autres membres du personnel du PNUD peuvent contester une décision conformément au mécanisme de résolution des conflits prévu par leur contrat. |

1. Il est fortement recommandé à toutes les parties de tenir un dossier détaillé par écrit (notamment par l’impression de courriels) de l’ensemble des incidents, dates, lieux et témoins. Toutes les parties doivent noter que les procédures informelles n’aboutissent pas toujours et qu’une enquête peut avoir lieu ultérieurement, pour laquelle des documents écrits peuvent s’avérer utiles dans l’éventualité où une procédure plus formelle serait engagée.
2. Un membre du personnel du PNUD informé d’une décision (qui peut être de nature administrative ou disciplinaire) et estimant que la décision est motivée par la conduite prohibée peut contester formellement ladite décision en procédant comme suit : i) pour les membres du personnel : soumission d’une demande de contrôle hiérarchique de la décision, conformément aux procédures d’appel dont dispose le personnel du PNUD en vertu du Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies et de la règle 11.2 ; ou ii) pour d’autres membres du personnel du PNUD, suivi du mécanisme de résolution des conflits prévu par leur contrat.

**12.0 Autres clauses**

1. Cessation de service de l’auteur présumé[[5]](#footnote-5). Durant le processus de l’enquête, il peut arriver que l’auteur présumé cesse son service auprès du PNUD. L’OAI déterminera, à sa seule discrétion, si l’enquête sera poursuivie en dépit de la cessation de service de l’auteur présumé. L’OAI s’efforcera de finaliser l’enquête sur les allégations de harcèlement sexuel. Dans les cas où l’enquête sur une conduite prohibée a été finalisée et si le Bureau juridique (LO) considère que les allégations sont attestées, ce dernier en avisera l’auteur présumé et en fera mention dans le dossier administratif de l’intéressé, après lui avoir donné la possibilité de s’exprimer sur ce sujet, en indiquant la mesure recommandée qui aurait été prise si l’auteur présumé était resté en fonction. Les notes figurant sur le dossier administratif seront diffusées si l’intéressé est envisagé dans le cadre d’un emploi ou d’un contrat, quel qu’il soit, avec le PNUD. Le PNUD pourra communiquer la lettre à un employeur prospectif étant un partenaire du PNUD si une référence est demandée. Dans les cas où l’enquête n’a pas été finalisée, le LO en avisera l’auteur présumé et en fera mention dans le dossier administratif de l’intéressé en indiquant que ce dernier a cessé son service au cours de l’enquête, après lui avoir donné la possibilité de s’exprimer sur ce sujet. Ces notes ne seront pas transmises à des parties à des fins de référence en dehors du PNUD.
2. Enquête sans plainte formelle. L’Administrateur ou l’Administrateur associé peut demander à l’OAI qu’une enquête soit ouverte, et le directeur de l’OAI se réserve le droit d’engager une procédure d’enquête sur les allégations de conduite prohibée, notamment sans référence à une plainte formelle.
3. Plaignant ou auteur présumé non membre du PNUD. Si le plaignant appartient à une autre agence ou à un autre fonds, programme ou organe subsidiaire des Nations Unies, mais qu’il dépose une plainte contre un membre du personnel du PNUD, la présente politique s’applique. Des consultations seront menées entre le PNUD et l’autre Organisation concernée dans le cadre du traitement de l’affaire. Si le plaignant est un membre du personnel du PNUD, mais qu’il dépose une plainte contre un employé d’une autre agence ou d’un autre fonds, programme ou organe subsidiaire des Nations Unies, la présente politique ne s’applique pas à l’auteur présumé, mais le PNUD mettra tout en œuvre pour veiller à ce que les intérêts de son personnel soient protégés par l’autre Organisation.
4. Non-membres du PNUD administrés par le PNUD. Si le plaignant ou l’auteur présumé est administré par le PNUD ou pour le compte d’une autre agence ou d’un autre fonds, programme ou organe subsidiaire des Nations Unies, le PNUD vérifiera auprès de cette Organisation si la présente politique s’applique ou si la politique de l’Organisation s’applique.
5. Renvoi aux autorités locales. En cas d’urgence impérieuse ou de danger, une conduite prohibée doit être signalée aux autorités locales par le plaignant, après quoi l’affaire doit être immédiatement signalée au LO/Bureau des services de gestion (BMS). Dans tous les autres cas, la soumission d’une affaire à l’attention des autorités locales nécessite l’assentiment préalable du LO/BMS qui prend contact avec le Bureau des Affaires juridiques des Nations Unies (ONU/OLA), dans la mesure où des questions de privilèges et d’immunités sont en jeu. S’il devient manifeste que la conduite prohibée alléguée contrevient aux lois locales, le LO/BMS doit en être informé et prendra les mesures qui s’imposent.

**Annexe 1. Coordonnées**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Bureau de l’Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies  | 304 East 45th Street 6th Floor, Room FF-671 New York, NY 10017 ; États-Unis<http://fpombudsman.org/> Téléphone : +1 646 781 4083Fax : +1 212 906 6281Courriel : ombudsmediation@fpombudsman.org |
| 2 | Bureau de la déontologie | Assistance téléphonique : +1-212-909-7840https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Pages/Ethics-Assistance-and-Helpline.aspxFax : +1-212–906-6153<http://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html> Courriel : ethicsoffice@undp.orgSkype : ethics.office.undp  |
| 3 | Bureau de l’audit et des enquêtes | Via un [Formulaire de rapport en ligne](https://iwf.tnwgrc.com/unitednationsdevelopment/InternationalCompanyLanguageSelection/tabid/186/language/en-US/tabid/183/language/fr-FR/Default.aspx) Via un service téléphonique indépendant :+1 877 557 8685 (aux États-Unis)+1 770 776 5678 (numéro international) ;Par courriel, à : reportmisconduct@undp.org Par courrier postal, à : Deputy Director (Investigations), Office of Audit and Investigations, One UN Plaza, New York, NY 10017, États-Unis |
| 4 | OHR | Les demandes générales concernant la Politique relative au harcèlement, au harcèlement sexuel, à la discrimination et à l’abus de pouvoir (OHR) sont à adresser par courriel à harrassment.ohrfocalpoint@undp.org.  |
| 5 | Ligne d’assistance téléphonique externe pour signaler des cas de harcèlement sexuel  | Le numéro de la ligne d’assistance téléphonique externe pour signaler des cas de harcèlement sexuel sera communiqué séparément. |

**Annexe 2. Définitions**

**Personnel du PNUD**

Le personnel du PNUD désigne toute personne travaillant pour le PNUD selon les modalités suivantes :

* membres du personnel disposant d’une lettre de nomination du PNUD conformément au Statut et Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies ;
* personnes ne disposant pas d’une lettre de nomination du PNUD, notamment :
	+ prestataires indépendants travaillant avec le PNUD dans le cadre de Contrats individuels (CI) ;
	+ personnes employées par le PNUD dans le cadre de Contrats de service (CS) ;
	+ personnes engagées par le PNUD au titre d’un accord de prêt remboursable ou d’un accord de prêt non remboursable ;
	+ Volontaires des Nations Unies (VNU) ; et
	+ stagiaires.

**Personnel externe**

Le personnel externe comprend des personnes qui travaillent avec le PNUD ou qui se rendent sur le lieu de travail, par exemple, des sous-traitants tiers, le personnel ou les employés de vendeurs, fournisseurs ou partenaires de coopération du PNUD, à l’exclusion du personnel du PNUD.

**Conduite prohibée**

L’expression « conduite prohibée » désigne le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l’abus de pouvoir sur le lieu de travail.

**Lieu de travail**

Le lieu de travail désigne tout établissement du PNUD, tout événement parrainé par le PNUD ou tout lieu où le personnel du PNUD est présent au cours ou en dehors des heures de travail.

**Plaignant**

Un plaignant est une personne qui signale une conduite prohibée alléguée dans le cadre de la présente politique. Il peut s’agir de la personne concernée (par ex., victime présumée), membre ou non membre du personnel du PNUD, actuel ou ancien, victime de la conduite prohibée alléguée.

**Auteur présumé**

L’auteur présumé est la personne contre laquelle les allégations de conduite prohibée sont portées dans le cadre de la présente politique.

**Collègue**

Les collègues sont les collaborateurs ou les membres du personnel du PNUD qui assistent une personne affectée ou un auteur présumé durant une procédure formelle ou informelle. Les collègues peuvent également être des membres du personnel d’une autre agence ou d’un autre fonds, programme ou organe subsidiaire des Nations Unies représentés sur le lieu d’affectation.

**Abréviations/Unités**

* L’***OAI*** est le Bureau de l’audit et des enquêtes.
* Le***Bureau de la déontologie*** est le Bureau de la déontologie du PNUD, créé par la circulaire ST/SGB/2007/11.
* Le***BMS*** est le Bureau des services de gestion.
* Le***LO/BMS*** est le Bureau juridique.
* L’***OHR/BMS*** est le Bureau des ressources humaines.
* Le***Bureau de l’Ombudsman*** est le Bureau de l’Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies, qui dépend du Bureau de l’Ombudsman et des services de médiation des Nations Unies ; anciennement Bureau de l’Ombudsman commun.

**Annexe 3. Exemples de comportements constituant des actes de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et d’abus de pouvoir**

**Harcèlement**

Le harcèlement peut être verbal ou non verbal et peut être de nature physique. Le harcèlement peut se présenter sous la forme de mots, de gestes ou d’actes qui visent à importuner, inquiéter, insulter, rabaisser, intimider, dénigrer, humilier ou embarrasser une ou plusieurs personne(s) ou qui génèrent un climat d’intimidation, d’hostilité et/ou de vexation. Le harcèlement n’est pas nécessairement intentionnel ou délibéré ; il existe quand il est perçu comme offensant par une personne raisonnable.

Exemples de harcèlement verbal :

* violence verbale, insultes et injures ;
* utilisation de « surnoms » déplacés, comme « chérie », « poupée », « baby », « princesse », etc. ;
* comportement agressif et cris ;
* faire d’une personne la cible constante ou répétée de plaisanteries ;
* surnoms dénigrants ou insultants ;
* insinuations ou autres commentaires ou plaisanteries suggestives, offensantes ou dénigrantes sur l’identité ou l’orientation sexuelle d’une personne ;
* commentaires non sollicités et/ou rabaissants sur la tenue, l’apparence ou les traits physiques d’une personne ;
* calomnie ou dénigrement de la réputation d’une personne par des commérages, des rumeurs et des moqueries ;
* critiques injustifiées ou remarques condescendantes persistantes devant d’autres personnes ou « par derrière » ;
* questions injustifiées, intrusives ou persistantes sur l’origine ethnique ou raciale d’une personne, notamment sur sa culture ou religion ;
* notes, messages ou appels répété(e)s et non désiré(e)s ;
* notes, messages ou appels qui sont abusif(ve)s, menaçant(e)s ou insultant(e)s, ou qui constituent des tentatives de coercition, d’humiliation ou d’intimidation ;
* message insultant ou menaçant laissé dans les espaces de travail ;
* pression exercée sur une personne pour participer à des discussions de groupe politiques ou religieuses ;
* remarques suggestives sur la tenue, le corps, la coiffure, l’apparence ou tout autre aspect d’une personne ou de ses possessions personnelles.

Exemples de harcèlement non verbal :

* exclusion sociale, isolement ou non-coopération au travail ;
* hostilité exprimée par un contact antipathique durable ou l’exclusion ;
* utilisation répétée de gestes offensants ;
* affichage d’éléments offensants tels que des affiches, des photos, des dessins, des graffitis, des objets ou des messages laissés sur des panneaux d’affichage ou des bureaux, ou dans des espaces communs ;
* offres répétées de cadeaux ou d’invitations non désiré(e)s ;
* regards appuyés répétés ou expressions faciales agressives ;
* affichage ou envoi d’images de fond d’écran déplacées qui peuvent offenser autrui ;
* propagation de rumeurs malveillantes ;
* utilisation de messageries électroniques, de messageries instantanées ou de réseaux sociaux pour envoyer des images insultantes ou menaçantes à un ou plusieurs autre(s) employé(s) ou le(s) concernant ;
* isoler, ignorer ou exclure une personne de façon répétée.

Exemples de harcèlement physique :

* toucher, petite tape, étreinte ou autre contact physique non désiré(e), non sollicité(e) ou déplacé(e) (par ex., masser une personne sans y avoir été invité ou effleurer délibérément une personne) ;
* frapper, taper, pousser, gifler, mordre une autre personne ou lui donner un coup de pied ;
* faire trébucher une personne ;
* jeter un objet sur une personne ou attaquer une personne avec un objet.

**Harcèlement sexuel**

Si le harcèlement sexuel implique généralement un comportement caractéristique, qui peut se présenter sous la forme d’un incident unique. Une personne, quelle que soit son identité sexuelle, peut être un plaignant ou un auteur présumé.

Exemples de harcèlement sexuel :

* demandes répétées ou autres formes de pression pour obtenir une relation sexuelle ou une autre relation personnelle – autre que professionnelle (par ex., demandes répétées de rendez-vous) ;
* questions injustifiées, intrusives ou persistantes sur la situation maritale ou les préférences, l’expérience ou l’orientation sexuelle(s) d’une personne ;
* messages obscènes envoyés par SMS, courriel, chat vidéo, sur les réseaux sociaux ou laissés sur un répondeur ;
* menace explicite ou implicite par laquelle l’acceptation d’avances sexuelles permettra d’obtenir une forme quelconque d’éloge ou un statut professionnel, d’accéder à une promotion ou à une perspective d’évolution, ou d’obtenir une évaluation positive des résultats ;
* remarques spéculant sur les activités ou l’expérience sexuelle(s) d’une personne ou sur ses propres activités ou expériences sexuelles ;
* affichage d’éléments à connotation sexuelle (notamment pornographique), y compris des affiches, des photos de pin-up, des dessins, des graffitis, des objets ou des messages laissés sur des panneaux d’affichage ou des bureaux, ou dans des espaces communs ;
* une conduite caractéristique, potentiellement nuancée, qui a des connotations sexuelles et vise à créer ou a pour effet de susciter le désarroi et/ou l’humiliation d’une autre personne ;
* utilisation de « surnoms » non désirés, tels que « chérie », « poupée », « baby », « princesse », etc. ;
* insinuations ou autres commentaires ou plaisanteries suggestif(ve)s, offensant(e)s ou dénigrant(e)s sur l’identité ou l’orientation sexuelle d’une personne ;
* toucher, petite tape, étreinte ou autre contact physique non désiré(e), non sollicité(e) ou déplacé(e) (par ex., masser une personne sans y avoir été invité ou effleurer délibérément une personne).

Un viol, une tentative de viol, une agression sexuelle ou tout acte sexuel commis(e) par la force ou sans consentement constitue une infraction pénale et doit être traité(e) conformément au paragraphe 38.

**Abus de pouvoir**

Exemples d’abus de pouvoir :

* délégation abusive de tâches ou demande à un employé de s’acquitter de services personnels sans lien avec ses obligations officielles ;
* supervision excessive et contrôle abusif du travail d’une personne ;
* utilisation (abusive) d’un pouvoir ou d’une autorité personnel(le) pour forcer une personne à ne pas exercer son droit de porter plainte ou d’attirer l’attention sur des infractions potentielles à des normes de conduite ou à des obligations déontologiques ;
* rabaisser ou cibler régulièrement une personne et la traiter différemment, généralement de façon dégradante ;
* s’en prendre régulièrement à une personne et/ou à un groupe de personnes et en faire la cible de paroles insultantes ou de remarques personnelles gratuites et/ou de taquineries blessantes ;
* narguer, humilier ou embarrasser régulièrement une personne ou un groupe de personnes, en particulier devant d’autres personnes ;
* rites d’initiation ou canulars imposés, insultants ou humiliants susceptibles de susciter une détresse physique ou psychologique ;
* imposer des sanctions ou d’autres formes de punition sans justification raisonnable ;
* empêcher l’évolution d’une personne en bloquant ou en intervenant sciemment dans sa promotion pour des raisons injustifiables ;
* réagir face à un problème mineur avec la même sévérité que dans le cas d’un problème majeur ;
* divulguer ou menacer de divulguer de façon inopportune des informations confidentielles sur une personne, liées à des questions personnelles ou professionnelles ;
* modifier les tâches ou responsabilités d’employés sans justification raisonnable ;
* exercer une surveillance excessive d’un employé dans l’intention de lui nuire, par exemple, en cherchant délibérément à le « piéger » ;
* manipuler la nature du travail pour discréditer la personne harcelée, par exemple, surcharger de travail un employé de façon inéquitable et injustifiable, conserver des informations de façon inappropriée ou assigner de manière répétitive des tâches triviales ou insignifiantes ;
* style de direction incohérent qui favorise inéquitablement certaines personnes par rapport à d’autres ;
* critiquer le travail d’une personne de façon constante et abusive et l’utiliser comme prétexte pour humilier cette personne plutôt que d’essayer d’améliorer ses résultats ;
* s’en prendre constamment à une personne en cas de problème alors qu’elle n’est pas la seule ou la principale responsable de résultats insuffisants constatés ;
* faire constamment des remarques négatives sur les résultats personnels ou professionnels sans motif valable ni autorité légitime ;
* fixer constamment des objectifs avec des échéances déraisonnables ou impossibles, ou des tâches irréalisables ;
* faire valoir une position de supériorité intellectuelle de façon agressive, abusive ou offensante.

**Discrimination**

La discrimination peut être un événement isolé affectant une personne ou un groupe de personnes similaires, ou elle peut se présenter sous forme de harcèlement ou d’abus de pouvoir.

Les exemples de harcèlement et d’abus de pouvoir susmentionnés constituent également une discrimination quand ils sont basés sur la race, le sexe, l’identité sexuelle, la religion, la nationalité, l’origine ethnique, l’orientation sexuelle, le handicap, la grossesse, l’âge, la langue, l’origine sociale ou toute autre situation d’une personne.

Exemples de discrimination :

* ne pas recommander ou envisager un employé pour une promotion ou un autre avancement, ou traiter une personne différemment à toute autre fin, par ex., possibilités d’évolution, heures supplémentaires, congés, heures de travail, exclusion de réunions, etc., en raison de sa race, son sexe, son identité sexuelle, sa religion, sa nationalité, son origine ethnique, son orientation sexuelle, son handicap, sa grossesse, son âge, sa langue, son origine sociale ou d’une autre situation ;
* surnoms méprisants ou insultants basés sur la race, le sexe, l’identité sexuelle, la religion, la nationalité, l’origine ethnique, l’orientation sexuelle, le handicap, la grossesse, l’âge, la langue, l’origine sociale ou toute autre situation d’une personne ;
* commentaires dénigrants sur la langue, la tenue ou les traits physiques d’une personne, notamment des critiques émises sur des objets portés pour des raisons religieuses ou culturelles ;
* dénigrement de festivals culturels ou religieux spécifiques ou commentaires calomnieux sur les croyances d’une personne ;
* exclusion sociale en raison de la race, du sexe, de l’identité sexuelle, de la religion, de la nationalité, de l’origine ethnique, de l’orientation sexuelle, du handicap, de la grossesse, de l’âge, de la langue, de l’origine sociale ou d’une autre situation d’une personne ;
* plaisanteries ou commentaires et questions inappropriés sur les capacités d’une personne ;
* questions injustifiées, intrusives ou persistantes sur l’origine ethnique ou raciale d’une personne, notamment sur sa culture ou sa religion.
1. Voir définition à l’Annexe 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. Voir définition à l’Annexe 2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Voir définition à l’Annexe 2. [↑](#footnote-ref-3)
4. Voir définition à l’Annexe 2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Voir définition à l’Annexe 2. [↑](#footnote-ref-5)