Ordre de service N° 26/07

Politique de l'UIT relative à la lutte contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination

(Le présent Ordre de service annule et remplace l'Ordre de service N° 25/11 du 9 juin 2025)

Genève, le 22 octobre 2026

Section 1: Définitions

Les définitions ci-après s'appliquent aux fins de la présente Politique:

Personnel de l'UIT:	les fonctionnaires, y compris les fonctionnaires élus et les fonctionnaires au bénéfice d'un engagement temporaire, et le personnel affilié.[1]	
Faute:	le fait, pour un membre du Personnel de l'UIT, de ne pas remplir ses obligations au titre du cadre réglementaire de l'UIT. Est assimilé à une faute le fait d'aider autrui à commettre une faute ou d'y contribuer.	
	La *faute* comprend, sans s'y limiter, les comportements suivants:	
	Comportement abusif:	toute forme de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir et/ou de discrimination. La simple expression d'un désaccord, d'une réprimande ou d'une critique, ou toute action analogue concernant la qualité du travail ou le comportement dans le cadre d'une relation hiérarchique, lorsqu'elle est effectuée de bonne foi, ne saurait être considérée comme un comportement abusif.
	Abus de pouvoir:	utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui, par exemple lorsqu'une personne use de son influence, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, notamment, mais non exclusivement, la nomination, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation du comportement professionnel, les conditions de travail, le détachement, le transfert ou la promotion. Tout comportement consistant à créer sur le lieu de travail, entre autres par l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition, un climat d'hostilité ou de vexation peut également constituer un abus de pouvoir.
	Discrimination:	tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé sur la race, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre caractéristique ou attribut commun à tel ou tel groupe de personnes.

[1] Le personnel affilié est composé des personnes engagées pour effectuer des travaux ou fournir des services pour une durée limitée et dont la relation contractuelle n'est pas régie par une lettre de nomination assujettie aux Statut et Règlement du personnel de l'UIT.

(suite)

	Harcèlement:	tout comportement importun, dont on peut raisonnablement considérer qu'il est choquant ou humiliant pour autrui ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service ou crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, alarmer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser autrui. Le harcèlement se caractérise souvent par une série d'incidents, mais peut aussi procéder d'un incident isolé.
	Représailles:	toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, recommandée, prise ou menacée d'être prise à l'encontre d'une personne qui a effectué une démarche protégée par la politique de l'UIT en matière de signalement des fautes et de protection contre les représailles ("Dénonciation d'une faute").
	Harcèlement sexuel:	tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel, en particulier lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, mais il peut aussi se produire en dehors du lieu de travail et des heures de bureau, par exemple au cours d'une mission officielle ou à l'occasion de réceptions liées au travail. Le harcèlement sexuel peut résulter d'un incident isolé ou procéder d'un comportement systématique. Pour déterminer si le comportement peut être raisonnablement qualifié de harcèlement, il convient de prendre en considération le point de vue de la personne qui en est la cible. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de toutes sortes de conduites, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques.
Participant à une procédure d'enquête:	toute personne participant à une procédure administrative visant à enquêter sur des allégations de faute. La définition désigne: a) toute personne qui signale une faute présumée; b) les victimes présumées ou personnes concernées c) les témoins de faute; d) les enquêteurs; e) le personnel d'appui (par exemple, interprètes, sécurité); f) les experts; g) les auteurs présumés; h) toute autre personne appelée à coopérer au cours d'une enquête.	

Section 2: Objet et prévention

La prévention est essentielle pour promouvoir un environnement de travail positif et sûr et protéger les personnes contre les comportements abusifs. Il s'agit d'une responsabilité individuelle/institutionnelle partagée. Il incombe à tous les membres du personnel de l'UIT, à tous les niveaux, et en particulier au niveau des supérieurs hiérarchiques, de promouvoir un environnement de travail harmonieux, exempt de comportements abusifs.

Section 3: Intervention immédiate et règlement informel

3.1 L'approche informelle permet de répondre aux préoccupations et de régler les différends dès que possible, de manière informelle. Elle permet de résoudre les problèmes et d'empêcher que la situation ne s'aggrave au point de rendre nécessaire le signalement officiel d'un comportement abusif présumé. L'UIT encourage, sans l'imposer, le recours aux voies et mécanismes informels indiqués ci-dessous, s'il y a lieu. L'application d'une approche informelle est volontaire et ne constitue pas une notification officielle à l'UIT d'une présomption de faute. Cette approche n'interdit pas à la personne concernée de signaler officiellement un comportement abusif présumé, conformément à la Politique de l'UIT en matière de signalement des fautes et de protection contre les représailles ("Dénonciation d'une faute"). Les approches informelles sont les suivantes:

Action directe immédiate

3.2 Si elle s'en sent capable et se sent en sécurité, la victime d'un comportement abusif peut faire savoir de façon claire, éventuellement par écrit, à la personne concernée qu'elle désapprouve ce comportement et lui demander d'y mettre un terme. Il n'est pas obligatoire d'avoir recours à une action directe immédiate de ce type, car il peut être difficile de l'appliquer en raison, par exemple, d'un rapport de force inégal ou de la crainte de représailles.

Intervention de la hiérarchie

3.3 Si elle ne se sent pas capable de recourir elle-même à une action directe immédiate, la victime d'un comportement abusif peut s'adresser à un supérieur hiérarchique ou un haut fonctionnaire, afin que celui-ci examine le comportement en cause. Cette intervention n'exclut pas le signalement officiel du comportement en question.

3.4 Il est fait obligation aux supérieurs hiérarchiques à l'UIT de prêter leur concours en vue de résoudre le problème et de prendre des mesures pour empêcher que la situation ne se reproduise. Le supérieur hiérarchique sollicité par une victime présumée de comportement abusif l'informe qu'elle peut s'adresser au Bureau de l'éthique pour obtenir des renseignements sur les options qui s'offrent à elle pour régler les situations résultant d'un comportement abusif, y compris de manière anonyme.

3.5 Le supérieur hiérarchique apporte une assistance et/ou donne des renseignements sans délai, en faisant preuve d'impartialité, et traite la question, dans toute la mesure possible, en tenant compte de son caractère sensible et dans le respect de la confidentialité. L'intervention du supérieur hiérarchique peut permettre de régler rapidement le problème au niveau de la hiérarchie. Les supérieurs hiérarchiques peuvent faciliter un entretien entre la victime présumée et l'auteur présumé au sujet du comportement abusif en cause, demander à l'ombudsman de faciliter un tel entretien (avec le consentement des personnes concernées) et/ou envisager toute autre mesure administrative appropriée.

3.6 Les supérieurs hiérarchiques conservent un compte rendu de toutes les mesures administratives qui ont été prises, afin de garder une trace écrite des mesures mises en œuvre et des résultats éventuels.

Résolution informelle avec l'Ombudsman

3.7 Une personne victime d'un comportement abusif peut solliciter l'ombudsman pour régler le conflit par la voie informelle. L'ombudsman fournit des services confidentiels, impartiaux et indépendants pour répondre aux préoccupations liées à l'emploi, y compris celles liées à un comportement abusif potentiel.

3.8 Les efforts de règlement par la voie informelle peuvent consister à examiner les solutions et à orienter la victime présumée du comportement abusif, en tenant compte de ses souhaits.

3.9 Le règlement par la voie informelle fournit un mécanisme de dialogue, d'identification et de règlement des problèmes avant le recours à des mécanismes formels.

3.10 Le règlement par la voie informelle est un processus confidentiel dans lequel les termes de la discussion ne sont divulgués à aucune partie extérieure au processus, sauf si toutes les parties en conviennent ainsi.

3.11 Une tentative de règlement du différend par la voie informelle n'exclut pas la possibilité de recourir à une procédure formelle. En outre, le règlement par la voie informelle d'un différend caractérisé par de graves allégations faisant état d'un comportement abusif n'empêche pas le Secrétaire général de prendre d'autres mesures dans l'intérêt de l'Union et de son personnel.

Conseils du Bureau de l'éthique

3.12 Afin de promouvoir une culture où chacun peut s'exprimer librement, l'UIT a mis en place un service d'assistance géré par le Bureau de l'éthique. Sans préjudice de l'application de la section 4 du présent Ordre de service relative au signalement d'un comportement abusif présumé à l'Unité du contrôle interne, toute personne souhaitant garder l'anonymat et cherchant à obtenir des informations sur les solutions possibles pour faire face aux comportements abusifs présumés et sur l'assistance fournie aux victimes de comportements abusifs peut adresser ses questions au Bureau de l'éthique, à l'adresse HelplineITU@protonmail.com. Le Bureau de l'éthique donne des conseils confidentiels sur le cadre réglementaire et les politiques applicables, sur les solutions possibles et sur les ressources d'appui disponibles. Tout entretien avec le Bureau de l'éthique est confidentiel, sauf accord contraire avec la personne concernée.

Appui du Conseiller du personnel

3.13 Le Conseiller du personnel peut fournir un soutien psychologique et des conseils concernant l'orientation potentielle vers des ressources extérieures, par exemple des services de santé mentale.

3.14 Lorsque cela est nécessaire et approprié, cet appui est mis à la disposition des personnes ayant été témoin de cas de comportements abusifs.

3.15 Tout entretien avec le Conseiller du personnel est confidentiel, sauf accord contraire avec la personne concernée.

Section 4: Signalement officiel d'un comportement abusif, protection contre les représailles et enregistrement dans le système ClearCheck

4.1 Les membres du personnel de l'UIT qui disposent d'informations ou d'éléments de preuve de nature à établir qu'un comportement abusif a pu se produire ont le devoir de le signaler, conformément à la procédure définie dans la Politique de l'UIT en matière de signalement des fautes et de protection contre les représailles ("Dénonciation d'une faute"). Toute personne, qu'elle soit ou non membre du personnel de l'UIT, peut également signaler un comportement abusif présumé en suivant les démarches décrites sur le site web public de l'UIT. Lorsqu'un signalement officiel est soumis par une personne autre que la victime présumée du comportement abusif, l'Unité du contrôle interne sollicite l'avis de la victime présumée, lorsque cela est possible, avant de décider s'il convient de prendre d'autres mesures.

4.2 La protection contre les représailles est régie par les sections pertinentes de la Politique de l'UIT en matière de signalement des fautes et de protection contre les représailles ("Dénonciation d'une faute").

4.3 Lorsqu'une allégation de harcèlement sexuel est avérée à l'issue de l'enquête et de la procédure disciplinaire applicables, et que la sanction disciplinaire de renvoi est prononcée, l'UIT enregistre les données à caractère personnel de la personne concernée dans la base de données ClearCheck des Nations Unies.

Section 5: Confidentialité

Les obligations en matière de confidentialité visées à la section 4 de la Politique de l'UIT en matière de signalement des fautes et de protection contre les représailles ("Dénonciation d'une faute") s'appliquent également aux cas de comportement abusif.

Section 6: Entrée en vigueur

6.1 La procédure décrite dans le présent Ordre de service s'applique à tous les signalements officiels de comportement abusif reçus après la date de promulgation dudit Ordre de service.

6.2 Si la totalité des actes présumés ont été commis avant la promulgation de la présente politique, les définitions du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'abus de pouvoir et de la discrimination figurant dans l'Ordre de service en vigueur au moment où lesdits actes présumés se sont produits s'appliquent. Toutefois, si l'un quelconque des actes présumés a eu lieu après la publication de la présente Politique, les définitions établies dans ladite Politique s'appliqueront.

Doreen Bogdan-Martin
Secrétaire générale