

# STRATÉGIE DE L'OIM POUR L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ RACIALES



---

## TABLE DES MATIÈRES

---

Glossaire	1
Sigles et Acronymes	2
Liste des Tableaux	2
Résumé	3
Introduction	7
Plan d'Action en Faveur de l'Équité et de l'Égalité Raciales à l'OIM	12
Définition d'Objectifs	26
Appendice I	27
Appendice II	29



## GLOSSAIRE

<p><b>Racisme structurel</b></p> <p>Système dans lequel les politiques publiques, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles et d'autres normes contribuent, de manières différentes et souvent complémentaires, à la perpétuation des inégalités entre les groupes raciaux. Cette notion désigne les aspects de notre histoire et de notre culture qui ont permis aux privilèges associés à la «blanchité» et aux désavantages associés à la «couleur» de perdurer et de s'adapter au fil du temps. Le racisme structurel n'est pas le fait de quelques personnes ou institutions, mais une composante des systèmes sociaux, économiques et politiques dans lesquels chacun de nous existe.</p>	<p><b>Privilège</b></p> <p>Droit, immunité ou avantage spécial octroyé ou accessible uniquement à une personne ou à un groupe en particulier. Le privilège est un élément important à prendre en considération dans toute conversation sur le racisme, la diversité et le respect. Dans la société humaine, le privilège s'accompagne de responsabilités. Souvent, cependant, nous n'avons pas conscience de nos propres privilèges, et pouvons tout à la fois jouir de certains types de privilèges et subir certaines formes d'oppression. Dans les discussions sur le racisme (et dans nos actes), il est toujours important d'être attentif à nos privilèges et d'en avoir conscience lorsque nous parlons et agissons.</p>
<p><b>Discrimination raciale</b></p> <p>Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.</p>	<p><b>Racisme</b></p> <p>Croyance selon laquelle les êtres humains peuvent être divisés en entités biologiques exclusives et distinctes appelées «races»; selon laquelle il existe un lien de causalité entre les caractéristiques physiques héritées et les traits de personnalité, l'intellect, la moralité et d'autres caractéristiques culturelles et comportementales; et selon laquelle certaines races sont intrinsèquement supérieures à d'autres.</p>
<p><b>Micro-agressions</b></p> <p>Offenses, affronts, rabaissements et insultes ordinaires dont sont victimes les personnes de couleur, les femmes, les personnes LGBTIQ+, les personnes présentant un handicap ou les groupes marginalisés dans leurs interactions quotidiennes avec autrui. Il s'agit, en apparence, de récriminations minimales ou de blagues, qui ont lieu fréquemment et dissimulent une insulte souvent profondément ancrée visant un groupe de personnes.</p>	<p><b>Intersectionnalité</b></p> <p>Concept qui reconnaît que les personnes subissent des discriminations différentes en fonction de leurs identités superposées, telles que l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'appartenance ethnique, la langue, la religion, le handicap, auxquelles peuvent également s'ajouter le statut contractuel, la place au sein de la hiérarchie organisationnelle et d'autres caractéristiques personnelles.</p>
<p><b>Handicaps invisibles</b></p> <p>Handicaps qui ne sont pas évidents ou décelables à la vue. Il existe de nombreux types de handicaps invisibles, notamment la fatigue chronique, les diverses sensibilités chimiques ou environnementales, les allergies graves, les handicaps psychosociaux (tels que les troubles dépressifs ou anxieux) et les handicaps neurologiques.</p>	<p><b>Minorisé</b></p> <p>Notion qui, à la différence du terme «minoritaire», appelle l'attention sur les processus institutionnels qui font de groupes religieux, raciaux et culturels une minorité, sans que ce statut soit fondé sur une identité préalable ou inhérente.</p>

---

## SIGLES ET ACRONYMES

---

**CAD** Comité d'aide au développement

---

**ERP** Système de planification des ressources d'entreprise

---

**GDC** Unité de coordination des questions de genre et de diversité

---

**GSAC** Comité de l'Association mondiale du personnel

---

**DHR** Département de la gestion des ressources humaines

---

**NSAC** Comité de l'Association nationale du personnel

---

**OCDE** Organisation de coopération et de développement économiques

---

**PSEA** Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

---

---

## LISTE DES TABLEAUX

---

**Tableau 1.** Résumé des données relatives à la mobilisation du personnel 24

---

**Tableau 2.** Région de travail des personnes ayant répondu à l'enquête 24

---

**Tableau 3.** Minorisation, désavantage, discrimination et harcèlement moral – Réponses à l'enquête menée auprès de l'ensemble du personnel 25

---

## RÉSUMÉ

Pour adopter une approche antiraciste, les organisations doivent s'interroger sur les préjugés raciaux systémiques dans la société au sens large, qui sont reproduits et transférés sur le lieu de travail. Une approche antiraciste oblige les organisations à examiner leur propre lieu de travail, leur culture, leurs politiques et leurs pratiques afin d'identifier et d'éliminer les préjugés raciaux inhérents aux opérations et à l'exécution des activités.

**L'analyse de l'équité raciale sur le lieu de travail s'articule autour de trois axes principaux:**

### LES SYSTÈMES D'EMPLOI

les politiques, processus décisionnels et pratiques ayant des incidences sur tous les aspects de la carrière des personnes au sein d'une organisation.

### LA CULTURE INSTITUTIONNELLE

les schémas de comportement institutionnel liés à la communication, aux relations sociales informelles, à la prise de décision, aux normes et à la réponse des employeurs aux préoccupations en matière de discrimination et/ou de harcèlement.

### LA REPRÉSENTATION NUMÉRIQUE ET LA RÉPARTITION

des personnes d'identités raciales et ethniques désavantagées.



## CONSTATATIONS

L'étude réalisée dans le cadre de la mission de conseil sur l'équité et l'égalité raciales révèle qu'un nombre important de membres du personnel et d'employés affiliés ont subi – et continuent de subir – une discrimination fondée sur la race et/ou l'appartenance ethnique. Si certains estiment que la discrimination dont ils font l'objet témoigne d'une méconnaissance, d'autres considèrent que des problèmes systémiques au sein de l'OIM entraînent ou pourraient entraîner une discrimination fondée sur la race et/ou l'appartenance ethnique.

Il est important de noter que les membres du personnel de l'OIM et les employés affiliés considèrent en général favorablement l'attachement de l'Organisation à l'équité et à l'égalité raciales et souhaitent l'aider à faire figure d'organisation mondiale modèle promouvant l'équité et l'égalité raciales, une volonté qui s'accompagne d'un ensemble de défis particuliers.

## ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE QUINQUENNALE POUR L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ RACIALES

Pour lutter contre le racisme sur lieu de travail, il est important de comprendre en permanence la manière dont les systèmes fonctionnent ainsi que les préjugés individuels ou les comportements exemplaires. En d'autres termes, il est important de s'attaquer aux aspects systémiques du racisme et de la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, ainsi qu'aux facteurs structurels qui les favorisent au sein de l'OIM, afin d'éclairer l'élaboration d'une stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales qui soit appropriée et efficace.

Afin de contribuer à l'action de l'OIM en faveur de l'équité et de l'égalité raciales, la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales identifie **cinq piliers d'intervention clés** sur la base des conclusions générales de l'étude présentées à la section IV, ainsi que des propositions de **mesures et d'objectifs généraux**, comme suit:

1

### Représentation à tous les niveaux de l'OIM

Veiller à ce qu'une approche inclusive du recrutement du personnel, de la rétention du personnel et de l'évolution de carrière soient systématiquement appliquée à l'échelle de l'Organisation à tous les grades.

2

### Création d'une culture de l'équité et de l'égalité raciales

Créer une culture institutionnelle inclusive qui favorise le sentiment d'appartenance et promeut le respect à l'égard de tous les employés, membres du personnel et partenaires, ainsi que de la communauté au sens large.

3

### Responsabilité organisationnelle

Favoriser la cohésion, la cohérence et le sentiment d'œuvrer à des buts communs en créant une responsabilité en matière d'équité raciale à l'échelle de l'Organisation.

4

### Communication

Communiquer des messages clairs et établir le dialogue avec les membres du personnel à tous les niveaux afin de veiller à ce que le plan relatif à l'équité raciale soit mis en œuvre sans tarder et fasse l'objet d'une communication solide en interne.

5

### Investissements en faveur de l'équité et de l'égalité raciales à l'échelle de l'Organisation

Veiller à ce que les efforts déployés en matière d'équité raciale soient reconnus, valorisés et bénéficient des ressources nécessaires pour que des changements significatifs puissent avoir lieu.

## RECOMMANDATIONS

**1** L'OIM devrait **établir et appliquer une définition pratique du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail**. De nombreuses minorités racisées sont victimes de toutes sortes de désavantages et de discriminations au travail et sur le marché du travail. Les politiques de lutte contre le racisme et la discrimination devraient être axées sur les effets réels de ces phénomènes sur le plan individuel.

**2** L'OIM devrait **recueillir davantage de données ventilées par race, appartenance ethnique, religion et statut socioéconomique**. Étant donné que des éléments permettent d'établir qu'il existe une « pénalité raciale » particulière dans différents secteurs de la société, et compte tenu de la diversité des minorités racisées, les catégories existantes utilisées à l'OIM ne permettent pas de rendre compte de l'expérience de groupes diversifiés d'employés au sein de l'Organisation. Il conviendrait d'expliquer clairement la finalité de la collecte de ces données et l'utilisation qui en sera faite, et la confidentialité et l'anonymat des données devraient être garantis.

**3** L'OIM devrait **introduire un objectif de réduction des disparités raciales en matière d'emploi afin de garantir la mise en œuvre de la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales et de favoriser l'accomplissement de progrès à cet égard**. En d'autres termes, il est nécessaire de reconnaître les avantages qu'il y a à assurer l'inclusivité et la diversité parmi les effectifs en veillant à ce que nul ne soit exclu en raison de sa race.

**4** **Élaborer des politiques au sein de** l'Organisation portant spécifiquement sur l'intimidation, la discrimination et le harcèlement fondés sur la race, notamment en ce qui concerne la manière dont l'OIM traitera les plaintes pour racisme ou discrimination.

**5** Dans le droit fil de l'engagement ferme et louable qu'elle a pris d'œuvrer en faveur de l'équité raciale et de lutter contre le racisme, l'OIM devrait **adopter une stratégie plus vaste afin de**

**s'attaquer aux inégalités qui touchent plus particulièrement les employés d'ascendance africaine et surtout les femmes d'ascendance africaine**. Il devrait s'agir d'un élément central de sa stratégie de lutte contre le racisme. En combattant les inégalités en matière de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion dont fait l'objet ce groupe sous-représenté, il sera possible d'améliorer la situation de tous les groupes exclus ou risquant d'être marginalisés.

**6** Pour mieux comprendre le racisme, il convient de le situer dans un contexte intersectionnel. Dans certaines situations, il est dangereux de révéler son identité sexuelle ou ethnique et il ne serait pas judicieux de demander des données sur ces identités. **Les groupes de travail internes sur la lutte contre le racisme, les questions de genre et les questions relatives aux LGBTQ+ devraient collaborer plus étroitement en vue d'élaborer une plateforme commune pour combattre le racisme et les préjugés sous toutes leurs formes**. Il ne suffit pas de s'élever uniquement contre la forme de discrimination dont on fait l'objet directement ; l'égalité et la lutte contre les discriminations sont des principes universels qu'il faut défendre même si cela n'a pas d'incidence directe sur soi. Les victimes de racisme peuvent également être confrontées à de nombreuses autres formes de désavantages fondés sur d'autres caractéristiques protégées, telles que le genre, la conviction religieuse ou le handicap. Ces attributs supplémentaires peuvent également aggraver ce que l'on appelle les formes de racisme anti-noir. Pour lutter contre le racisme, il faut le combattre sous toutes ses formes et considérer la lutte contre le racisme comme une position plus large en faveur des droits humains et de l'égalité, ce qui suppose de défendre également d'autres groupes victimes de discrimination.

**7** La haute direction devrait **veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées** afin de pouvoir s'attaquer avec efficacité aux inégalités raciales constatées dans les politiques et les structures de l'Organisation.



**8** Outre l'application de sanctions organisationnelles en cas de comportements racistes, l'Organisation devrait recourir à des interventions réparatrices et curatives axées sur les employés pour aider le personnel à surmonter le traumatisme du racisme subi, ce qui, en termes simples, consisterait à **offrir à toute personne victime de racisme et/ou de discrimination raciale au travail des conseils et un appui en matière de bien-être.**

**9** L'action menée par l'OIM pour prévenir le racisme sur le lieu de travail devrait comporter des axes de travail visant à remettre en question les croyances et attitudes sous-jacentes relatives aux minorités racisées – qu'elles soient intentionnelles ou non. En d'autres termes, il conviendrait de **veiller à ce que toutes les politiques de l'Organisation indiquent de manière cohérente que la discrimination raciale est inacceptable.** Pour ce faire, il faut s'intéresser aux fondements de la culture institutionnelle et veiller à ce que tous les membres de l'Organisation aient le sentiment de faire partie de la communauté de l'OIM sur un pied d'égalité.

**10** Les communications internes de l'OIM devraient rendre compte avec efficacité des progrès accomplis par l'Organisation dans la lutte contre le racisme ainsi que des mesures prises à cet

égard. Il conviendrait de veiller à ce que tous les membres du personnel reçoivent ces communications, à tous les niveaux et quel que soit le type de contrat.

**11** Il faudrait **revoir le processus d'accueil du personnel afin qu'il comprenne une formation à la lutte contre le racisme** et une introduction à la communication interculturelle.

**12** La politique de recrutement devrait être révisée afin de permettre aux employés affiliés (consultants et autres) d'être considérés comme des candidats internes ou de bénéficier d'un certain avantage par rapport aux candidats qui n'ont pas d'expérience préalable au sein de l'OIM.

**13** Les pratiques actuelles en matière de recrutement et d'affectation du personnel devraient être passées en revue, notamment en ce qui concerne le déploiement de membres du personnel recrutés sur le plan international en début de carrière et récemment diplômé pour **encadrer des membres du personnel recrutés sur le plan national hautement qualifiés et compétents.** La question du déploiement de membres du personnel recrutés sur le plan international moins expérimentés a été soulevée par des membres du personnel recrutés sur le plan national.





---

## INTRODUCTION

---

### CONTEXTE

Au cours de l'année écoulée, un examen approfondi de l'équité raciale a été mené au sein de l'OIM, en partenariat avec des collègues de tous grades recrutés sur le plan national ou international. Un large groupe représentatif de membres du personnel –comprenant tant des membres du personnel de grade inférieur en poste dans les bureaux de pays que le Directeur général– a participé au processus de consultation. [Voir l'appendice I pour un résumé des données relatives à la participation du personnel.](#)

Bien que l'OIM se soit déjà penchée sur les disparités raciales sur le lieu de travail, les événements récents et le retentissement du mouvement Black Lives Matter ont insufflé parmi le personnel de l'Organisation un désir authentique et largement partagé d'évaluer, d'examiner et de protéger les principes d'équité raciale dans le cadre de la culture institutionnelle. Cet attachement renouvelé favorisera non seulement le bien-être du personnel en activité, mais aussi celui des collègues qui assumeront la responsabilité d'accomplir la mission de l'OIM dans les années à venir.

Avant le mouvement Black Lives Matter, l'OIM avait déjà pris des mesures importantes et proactives visant à encourager l'équité raciale dans l'ensemble de l'Organisation. La promotion de la diversité dans le cadre du recrutement, l'établissement d'un programme de stage inclusif de petite envergure et la ferme volonté de l'OIM d'investir du temps et des ressources témoignent de sa conscience du fait que les pratiques exemplaires évoluent. En effet, il ressort des enquêtes auprès du personnel et des réunions avec le personnel que les progrès réalisés sont bien accueillis, malgré des préoccupations sous-jacentes concernant leur rapidité et les conséquences

potentiellement néfastes de certaines initiatives sans doute bien intentionnées, notamment la nouvelle exigence linguistique de l'OIM (2021).

Toutefois, le racisme peut continuer de se manifester de différentes manières, souvent de façon intentionnelle comme de manière non intentionnelle, dans des institutions qui défendent en parallèle des valeurs d'égalité –et l'OIM ne fait pas exception. Il est important que l'étude porte sur ces types de comportements qui se retrouvent dans les structures sociales et administratives de l'Organisation, en particulier ceux qui permettent et perpétuent la discrimination et les désavantages pour certains et les privilèges pour d'autres. En d'autres termes, il est important d'identifier les aspects systémiques du racisme et de la discrimination ethnique ainsi que les facteurs structurels qui les favorisent au sein de l'OIM afin d'éclairer l'élaboration d'une stratégie de lutte contre le racisme qui soit appropriée et efficace.

Cette consultation servira donc de base afin de continuer d'adopter et de faire évoluer des pratiques exemplaires dans le cadre d'un processus essentiel de dialogue et d'écoute active mené à l'échelle de l'Organisation.

## CONTEXTE ORGANISATIONNEL

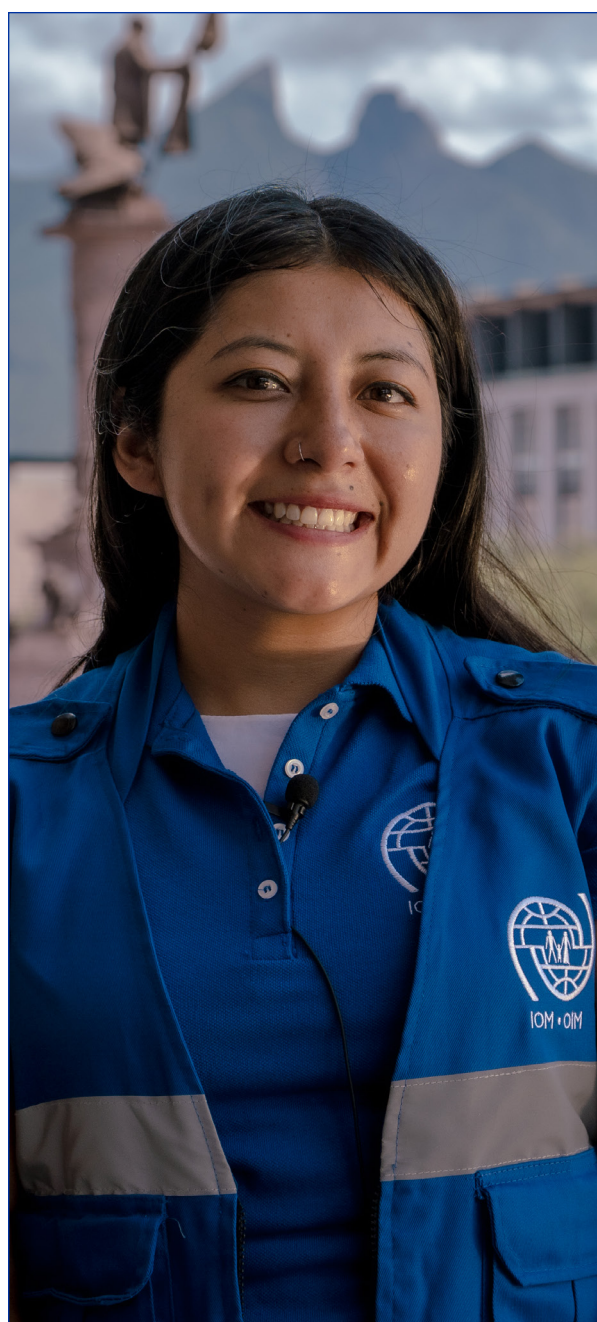
En tant qu'organisation, le succès de l'OIM dépend de sa capacité à créer des conditions favorables à la protection des droits des migrants face à une grande adversité et aux difficultés extérieures. Cet objectif est au cœur de la mission de l'Organisation et atteste de la nécessité, sur le plan organisationnel et moral, de favoriser l'équité raciale tout en faisant apparaître sans équivoque les efforts déployés en matière de lutte contre le racisme.

Le racisme est une réalité omniprésente dans la société. L'OIM et la famille des Nations Unies dans son ensemble ne sont pas à l'abri de ses conséquences. L'iniquité émanant de l'appartenance ethnique est souvent un héritage du colonialisme et reste présente de nos jours sous de nombreuses formes, dont certaines sont flagrantes et négligemment considérées comme des « plaisanteries » ou des « blagues », et d'autres sont plus dissimulées comme les brimades discrètes et la marginalisation qui peuvent toucher de manière disproportionnée les personnes racisées sur le lieu de travail.

L'un des points de vue exprimés clairement lors de la consultation menée auprès des groupes de discussion, dont attestent des experts externes, semble indiquer, souvent sur la base d'une expérience vécue, que « le secteur de l'aide » reflète et perpétue les structures, les mentalités et les héritages coloniaux. Au cœur de cette question se trouvent les inégalités qui existent dans la société depuis de nombreuses générations. Pour être un employeur véritablement inclusif, l'OIM doit reconnaître et remettre en question ces inégalités et les problèmes complexes et systémiques qui empêchent depuis longtemps la création de lieux de travail véritablement inclusifs.

Le changement prend du temps. Les structures ne peuvent pas être adaptées du jour au lendemain, et les comportements acquis ou les normes culturelles de l'Organisation ne peuvent pas non plus être facilement changés. Mais il faut veiller à créer les conditions qui permettront de laisser un héritage à la prochaine génération de membres du personnel et d'employés de l'OIM qui reflète la grande diversité de la communauté internationale dont l'Organisation fait partie et des communautés de migrants au service desquels elle œuvre.

La Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales et le plan d'action connexe ont été créés afin d'offrir à la haute direction une feuille de route pour hiérarchiser les recommandations et obtenir de meilleurs résultats à court terme. Ainsi, la direction de l'OIM pourra se concentrer sur l'adoption de mesures immédiates et l'obtention rapide de résultats qui permettront aux employés d'aller de l'avant, tout en donnant à chacun les moyens de planifier à moyen terme et d'adhérer à un processus de transformation.



## PRIORITÉ INITIALE

L'action résolue et ciblée menée par l'OIM en matière de lutte contre le racisme et d'équité raciale a débuté en 2020 et a débouché sur l'élaboration par un consultant externe d'une stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales. Elle est le fruit d'un travail de réflexion mené par différentes équipes au sein de l'OIM, mandatées par le Directeur général et épaulées par les collègues de l'ensemble de l'Organisation.

Comme dans de nombreuses autres organisations en 2020, au lendemain du meurtre de George Floyd aux États-Unis, les membres du personnel de l'OIM ont commencé à exiger des progrès plus tangibles en matière de justice et d'équité raciales sur le lieu de travail.

Tout processus de changement organisationnel suppose un travail de planification et de précision non négligeable. L'aspect le plus important de toute stratégie est sans doute que les employés de l'Organisation l'adoptent pleinement, et que tous les acteurs concernés se l'approprient et la considèrent comme authentique. Une telle stratégie doit avoir des points de rapprochement qui résonnent à différents niveaux de l'institution afin de provoquer une transformation organique significative.

**Ainsi, la Stratégie quinquennale de l'OIM pour l'équité et l'égalité raciales s'articule autour de cinq grands domaines d'intervention stratégiques:**

- 1 Représentation à tous les niveaux de l'OIM
- 2 Création d'une culture institutionnelle à laquelle chacun a le sentiment d'appartenir
- 3 Responsabilité et gouvernance
- 4 Communication
- 5 Investissements en faveur de l'équité et de l'égalité raciales à l'échelle de l'Organisation

## PROGRÈS RÉALISÉS

L'attachement de longue date de l'OIM à la diversité et, plus globalement, à l'inclusion est attesté par les efforts déployés pour promouvoir la diversité dans le cadre du recrutement, par la création de l'Unité de coordination des questions de genre et de diversité (anciennement Unité de coordination des questions de sexospécificités (GCU)), par la désignation d'un point de contact LGBTQIA+, par le recrutement d'un fonctionnaire chargé de la diversité et de l'inclusion, ainsi que par la forte mobilisation des membres du personnel syndiqués, par l'intermédiaire du Comité de l'Association mondiale du personnel (GSAC) et des comités nationaux de l'Association du personnel (NSAC), et de leurs activités.

La diversité observée sur le lieu de travail n'est pas en elle-même nécessairement une indication du fait que les préjugés raciaux seront combattus sur le plan structurel, ni ne constitue un engagement à cet égard. Pour y parvenir, il faut comprendre que les problèmes raciaux sont des phénomènes structurels et non pas seulement le résultat d'actes isolés de racisme et de préjugés.

Conscients qu'outre la mise en œuvre d'initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion, il est nécessaire de « programmer » l'élimination des inégalités raciales sur le lieu de travail, le Bureau du Directeur général, DHR et le GSAC ont demandé que **l'élaboration de la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales s'appuie sur des initiatives plus récentes dans ce domaine, parmi lesquelles l'on peut citer:**

- Les initiatives visant à diversifier les effectifs grâce à des politiques et à des pratiques de recrutement et d'embauche qui tiennent compte de la domination historique de certaines nationalités par rapport à d'autres.
- Les initiatives visant à assurer la représentation des États Membres non représentés au sein des effectifs de l'OIM.
- L'investissement dans les capacités de direction dans toute l'Organisation.
- Un travail de collaboration sur la question raciale entre les groupes d'employés tels que les personnes handicapées et les groupes LGBTQIA+.



- La désignation de membres du personnel qui agiront en tant que points focaux pour les membres du personnel sur des questions telles que la PSEA et la discrimination fondée sur le genre et l'orientation sexuelle.
- La création du système de signalement confidentiel, *We are all in*, afin de réduire les obstacles au signalement des manquements et de fournir des informations sur les différents types de manquements.
- L'initiative visant à favoriser un environnement de travail respectueux.
- Un partenariat avec le Gouvernement du Royaume des Pays-Bas pour apporter un soutien aux administrateurs auxiliaires de pays en développement et les accueillir dans le cadre de ce programme.
- L'action directe du GSAC et de DHR auprès des membres du personnel et des employés, notamment au moyen de la collecte de témoignages et d'une série de podcasts.
- L'appui aux groupes de travail sur la lutte contre le racisme aux États-Unis et au Royaume-Uni, et la promotion de ces groupes dans d'autres régions, y compris par l'établissement d'un guide pour la mise en place d'un tel groupe.
- La création d'un réseau de champions de l'équité raciale.
- La conduite de l'enquête sur l'équité et l'égalité raciales auprès de l'ensemble du personnel (2021).
- L'élaboration d'une stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales et l'engagement à mettre en œuvre cette stratégie.
- L'organisation de discussions ouvertes en ligne avec des spécialistes de l'équité raciale.
- La fourniture de ressources pédagogiques concernant la lutte contre le racisme et l'équité raciale sur la plateforme d'apprentissage en ligne de l'OIM.
- La possibilité offerte aux participants à l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2021 d'indiquer leur(s) identité(s) raciale(s), ce qui a rendu possible l'analyse des résultats par race.

## PROCHAINE ÉTAPE

La Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales a été élaborée à la suite d'une série d'activités de mobilisation des membres du personnel consistant notamment en des entretiens individuels, des discussions de groupe, une enquête menée auprès de l'ensemble du personnel et des tables rondes avec la haute direction. Les politiques, mécanismes et pratiques de l'OIM dans ce domaine ont également éclairé l'élaboration de cette stratégie, tout comme l'expérience comparative d'organisations mondiales, y compris le secteur non lucratif, les sociétés transnationales et d'autres organismes des Nations Unies.

Il est ressorti de ces activités que de nombreux membres du personnel et employés affiliés de l'OIM ont été victimes de discrimination raciale et/ou ethnique. *Voir l'appendice II pour une synthèse de la discrimination subie par les membres du personnel et les employés affiliés, ventilée par race/identité ethnique et statut contractuel (membres du personnel recrutés sur le plan national ou international).*

**Les principaux problèmes constatés, auxquels il est conseillé à l'OIM de trouver une solution, sont les suivants:**

- Manque de clarté et de compréhension commune de la définition du racisme
- Manque de confiance dans le système de signalement
- Manque de représentation aux postes de grade supérieur
- Inégalités liées au statut contractuel, aux voies de recrutement et à l'accès à des possibilités telles que les stages
- Nécessité d'encourager les discussions concernant l'approche utilisée par le Gouvernement néerlandais pour apporter une aide aux administrateurs auxiliaires de pays en développement ou sous-représentés en tant que pratique exemplaire
- Inégalités entre les membres du personnel recrutés sur le plan national et ceux recrutés sur le plan international
- Privilège perçu de certaines races/ethnies et nationalités

**Les principales mesures identifiées par les membres du personnel pour améliorer l'équité et l'égalité raciales au sein de l'OIM sont notamment:**

- Des pratiques de recrutement plus transparentes
- L'importance du processus d'accueil des nouveaux membres du personnel pour instaurer une culture de lutte contre le racisme et de compréhension interculturelle, ainsi que pour favoriser une compréhension commune de la définition du racisme dès l'entrée en fonction à l'OIM
- La collecte et l'analyse de données relatives à l'identité permettant de suivre et de mesurer les progrès accomplis
- Une formation obligatoire à la lutte contre le racisme pour tous les responsables/ supérieurs hiérarchiques

- L'application du principe de responsabilité et de sanctions significatives
- La promotion et la reconnaissance des compétences et de l'expérience des membres du personnel recrutés sur le plan national
- Un programme de mentorat et de gestion des talents

Dans la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales, cinq domaines d'intervention clés ont été identifiés sur la base des résultats globaux de l'étude. Ceux-ci sont présentés à la section suivante, conjointement avec des propositions de mesures, comme suit, sur la base des cinq piliers d'intervention.



## PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ RACIALES À L'OIM

Cette section présente les mesures clés proposées au titre de la Stratégie quinquennale de l'OIM pour l'équité et l'égalité raciales. Ces mesures sont présentées et examinées au titre des cinq grands domaines d'intervention stratégiques qui ont été identifiés dans le cadre d'un processus quantitatif et qualitatif de mobilisation des membres du personnel, d'une recherche documentaire et de consultations avec le GSAC et DHR.

**Les mesures à prendre sont expliquées plus en détail par l'énumération d'un certain nombre de domaines d'action, comme suit:**

1

### Représentation à tous les niveaux de l'OIM:

- Favoriser l'équité professionnelle pour les membres du personnel de l'OIM en début de carrière
- Favoriser l'équité professionnelle pour les membres du personnel de l'OIM en milieu de carrière
- Favoriser l'équité professionnelle pour le personnel de direction de l'OIM
- Promotion de l'égalité des chances grâce à des programmes d'action positive

4

### Responsabilité et gouvernance:

- Engagement interne en faveur de la lutte contre le racisme
- Promotion de la parole et de l'écoute pour veiller à ce que les responsables pratiquent l'écoute active
- Transparence et suivi des progrès
- Établissement et intégration de la dimension raciale dans les pratiques de protection
- Structures de gouvernance et de responsabilité
- Partenaires externes

2

### Création d'une culture institutionnelle à laquelle chacun a le sentiment d'appartenir:

- Dialogue sur la race et le racisme
- Promotion de l'apprentissage continu

5

### Investissements en faveur de l'équité et de l'égalité raciales dans l'ensemble de l'Organisation:

- Ressources financières
- Investissements dans la recherche et les connaissances spécialisées

3

### Comunicación:

- Comunicación interna
- Comunicación externa



Ce document expose les mesures proposées et offre une brève présentation de chacun des cinq piliers stratégiques, compte tenu du mandat de l'OIM, de sa mission globale et du contexte dynamique dans lequel elle mène son action.

Un calendrier de mise en œuvre des mesures proposées, précisant les objectifs et indicateurs connexes ainsi que les départements responsables, figure dans un plan d'action distinct.

Sachant d'où part l'action de l'OIM, le plan d'action devra être mis en œuvre selon une approche à deux volets ou une approche progressive. Il est proposé de définir des mesures de base pouvant être mises en œuvre dans un délai de 1 à 2 ans. D'autres mesures découleront de la mise en œuvre de ces recommandations au cours de la phase 1 et seront étayées, de préférence, par une évaluation externe qui sera réalisée au cours de la troisième année.

Pour que les recommandations générales et le plan d'action portent leurs fruits, la haute direction devra également donner des précisions supplémentaires sur les structures qui déterminent le plafond de responsabilité adéquat pour ces recommandations et mesures.



## REPRÉSENTATION À TOUS LES NIVEAUX DE L'OIM

L'OIM doit s'attaquer aux obstacles à l'égalité de participation sur le lieu de travail à tous les niveaux de l'Organisation, que ce soit en début de carrière, en milieu de carrière ou aux postes de grade supérieur.

Les politiques visant à combattre et à faire cesser les manifestations de discrimination raciale amélioreront aussi considérablement la situation des groupes minoritaires.

### Objectif global

Veiller à ce qu'une approche inclusive du recrutement du personnel, de la rétention du personnel et de l'évolution de carrière soient systématiquement appliquée à l'échelle de l'Organisation à tous les grades, et pas uniquement en début de carrière. Pour atteindre cet objectif, il convient d'adopter des mesures équilibrées pour les membres du personnel en début de carrière, à mi-carrière et aux postes de grade supérieur. Les mesures doivent également s'étendre aux partenaires de l'Organisation qui contribuent à la diversité des effectifs.

### Favoriser l'équité professionnelle pour les membres du personnel de l'OIM en début de carrière

#### Mesures proposées

- Analyser et publier les écarts de rémunération en fonction du genre et de l'appartenance ethnique, si possible au niveau national et international (en particulier dans la catégorie hors cadre où les salaires sont définis au cas par cas);
- Demander des CV anonymes, en insistant sur le fait qu'ils ne doivent pas comporter de photographie;
- Rejeter les listes de candidats non représentatives et dont la diversité est nulle ou limitée;

- Les membres du personnel recrutés sur le plan international doivent être représentatifs des communautés au service desquelles l'OIM œuvre et des lieux où elle intervient. Au niveau national, l'OIM doit s'efforcer d'obtenir des données sur la disponibilité sur le marché du travail, lorsqu'il en existe, ainsi que toutes les données qui lui donneront des informations sur les caractéristiques démographiques des populations locale, nationale et régionale;
- Remettre en question les biais de sélection des écoles et des universités, en particulier dans le recrutement des stagiaires. DHR devrait examiner d'un œil critique les critères de recrutement, en se concentrant sur les réalisations potentielles et pas uniquement sur l'université ou l'école que la personne a fréquentée. Cette mesure permettra également d'accroître la diversité des origines et des classes sociales. Il est possible que la liste standard d'institutions accréditées de DHR agisse comme un obstacle au recrutement plus vaste de talents;
- Mesurer la capacité des responsables hiérarchiques à faire progresser les minorités en tant qu'indicateur clé de performance;
- La tâche de favoriser les progrès sur la voie de la réalisation des objectifs en matière d'équité raciale doit être considérée comme relevant de la responsabilité de chacun, et non uniquement des ressources humaines ou des équipes de direction;
- Tenir compte du profil du marché du travail, c'est-à-dire faire en sorte qu'au moins une proportion de tous les recrutements au niveau national soit issue des minorités d'ici à la fin de la période couverte par la Stratégie quinquennale, et que les recrutements de personnel sur le plan international soient représentatifs de 55 % des États Membres de l'OIM. Pour que cela soit possible, un système d'autodéclaration de l'identité raciale doit être mis en place, afin que ce paramètre puisse être contrôlé;
- Élargir le programme de stage existant pour inclure les jeunes professionnels de pays non membres de l'OCDE/du CAD. Financement à étudier avec les donateurs dont les effectifs sont déjà surreprésentés à l'OIM, ou avec les États Membres désireux de faire progresser la diversité à l'OIM.

## Favoriser l'équité professionnelle pour les membres du personnel de l'OIM en milieu de carrière

### Mesures proposées

- Faire réaliser un audit approfondi du recrutement par des consultants externes spécialisés dans la diversité et l'inclusion;
- Examiner les données relatives aux déploiements en cours et à l'évolution de carrière afin de vérifier si des contrats précaires sont utilisés de manière disproportionnée pour les membres du personnel et les employés minorisés;
- Utiliser des données pour identifier/corriger les tendances qui suggèrent que les charges de travail et les possibilités d'évolution de carrière ne sont pas réparties équitablement;
- Compte tenu du principe d'imputation des dépenses au budget des projets appliqué par l'OIM, étudier la durée pendant laquelle les employés peuvent être titulaires de contrats de consultants ou de contrats hors cadre et déterminer si cette situation crée des obstacles durables à l'évolution de certains groupes de personnel;
- Exiger que les membres des jurys d'entretien aient bénéficié d'une formation préalable obligatoire portant, par exemple, sur les préjugés lors du recrutement et sur l'incidence qu'ils peuvent avoir sur les décisions des jurys d'entretien et les listes de présélection;
- Dispenser aux responsables du recrutement une formation au recrutement inclusif ainsi qu'une formation sur les préjugés inconscients;
- Former des jurys d'entretien diversifiés et rejeter systématiquement les listes de présélection non diversifiées. Examiner et définir des normes minimales pour les jurys d'entretien et les processus de présélection;
- Évaluer les incidences des exigences linguistiques définies en 2021 sur différents groupes de personnes et atténuer les conséquences indirectes ou involontaires sur les groupes racisés;
- Entreprendre un audit des compétences requises pour la planification future des effectifs, y compris les compétences linguistiques;

- Élaborer un programme d'accueil spécifique pour les membres du personnel recrutés sur le plan international, comprenant des activités de sensibilisation et de développement des connaissances interculturelles avant le déploiement;
- Afin d'élaborer une politique linguistique plus inclusive, examiner les incidences potentielles de celle-ci sur les effectifs actuels et, notamment, sur des groupes tels que les personnes originaires d'Asie de l'Est ne parlant pas le mandarin et les ressortissants d'Asie du Sud, d'Asie du Sud-Est et de pays africains anglophones.

### Favoriser l'équité professionnelle pour le personnel de direction de l'OIM

#### Mesures proposées

- Créer une fonction chargée du développement des talents qui veille à la diversité des recrutements aux postes de grade supérieur;
- Mettre au point des programmes de mentorat qui reconnaissent et soutiennent les mentors (sans imposer aux membres du personnel minorisés la charge de remédier aux inégalités raciales).

### Promotion de l'égalité des chances grâce à des programmes d'action positive

Enfin, pour favoriser un changement à un rythme reconnaissable et visible, il peut être utile d'apporter une aide ciblée aux groupes sous-représentés ou d'investir directement dans les communautés de couleur à faibles revenus. Voici quelques exemples de mesures:

#### Mesures proposées

- Élargir le programme de stages en faveur de la diversité aux ressortissants de pays non membres de l'OCDE/du CAD, et aider les participants à être promus à des postes de début de carrière au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les grands bureaux extérieurs, sur la base de résultats satisfaisants.

- Mener des campagnes de recrutement plus ciblées, participer à des salons de l'emploi plus variés en dehors des capitales de pays membres de l'OCDE et des universités d'élite.
- Lancer un plan d'action positive sur mesure destiné aux femmes d'origines régionales ou nationales spécifiques, par exemple les femmes d'ascendance africaine, les femmes du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, dans le droit fil du soutien apporté par l'OIM à la création de l'Instance permanente pour les personnes d'ascendance africaine annoncée par les Nations Unies, qui reconnaît les inégalités croissantes et la marginalisation socioéconomique et politique manifeste auxquelles sont confrontés les Africains et les personnes d'ascendance africaine dans de nombreux pays.<sup>1</sup>
- Utiliser des données ventilées par groupes démographiques pour procéder à une analyse de l'évolution de carrière, de l'équité salariale et de la rétention du personnel.
- Mettre en place des systèmes internes permettant la communication volontaire de données démographiques par les candidats à un poste, y compris la race et l'appartenance ethnique, avec la possibilité d'établir des rapports indiquant qui postule aux offres d'emploi de l'OIM et qui ne considère pas l'Organisation comme un employeur potentiel.
- Passer en revue et, le cas échéant, révoquer les accords de stage existants avec les universités des pays du CAD/de l'OCDE (principalement les États-Unis et le Royaume-Uni) qui permettent aux étudiants de ces établissements d'accéder directement à des stages à l'OIM et constituent un point d'entrée majeur à l'OIM de nouveaux talents, issus d'un groupe homogène de professionnels provenant principalement de pays du CAD/de l'OCDE.

1 <https://news.un.org/en/story/2021/08/1096932>.



## CRÉATION D'UNE CULTURE INSTITUTIONNELLE À LAQUELLE CHACUN A LE SENTIMENT D'APPARTENIR

Procéder à un changement de culture institutionnelle consiste à mener des activités de sensibilisation, à éduquer les autres et à faire évoluer les attitudes et les comportements des employés qui représentent la « culture » de l'Organisation – outre les politiques et procédures de l'Organisation. La manière de s'exprimer a de l'importance, tout comme la façon dont la question du racisme est traitée. Éviter les insultes, plaisanteries, stéréotypes dégradants et micro-agressions racistes constitue le minimum des règles qu'il est nécessaire de respecter, mais des mesures plus positives sont nécessaires pour instaurer une culture antiraciste forte et confiante au sein de l'Organisation. Le strict minimum ne doit pas être l'objectif à atteindre mais un point de départ.

Pour favoriser une « sécurité psychologique » en ce qui concerne le racisme, il faut aller au-delà du strict minimum.

Créer un espace « sûr » pour les employés consiste à encourager les discussions ouvertes sur la race et à ne pas considérer celle-ci comme un sujet tabou ou comme quelque chose que tout le monde doit taire sous peine d'être considéré comme un « fauteur de troubles ». Dans certains cas, cela peut consister à organiser une série de dialogues sur la race à des moments clés – au travail par exemple – ou à aider les collègues blancs à contribuer à une discussion sur le sujet. Il peut également s'agir d'aider les responsables à créer ces espaces sûrs, et même d'encourager les membres du personnel à poser des questions sur des sujets d'actualité tels que

l'évolution du mouvement Black Lives Matter – ou de mouvements similaires dans le contexte local – et à ne pas éviter ce genre de discussions.

Il existe d'autres moyens subtils que les administrateurs peuvent utiliser pour créer des espaces sûrs, par exemple en encourageant les employés à se sentir à l'aise lorsqu'ils portent leur tenue vestimentaire nationale ou culturelle et à ne pas avoir l'impression que leur apparence est le sujet de toutes les conversations. De même, tous les membres du personnel participant à des réunions doivent être entendus ; le même temps et le même poids doivent être accordés aux réflexions des collègues recrutés sur le plan national et de ceux recrutés sur le plan international. En outre, les responsables doivent se garder d'appliquer des normes de pratique eurocentriques dans le cadre des réunions ou sur le lieu de travail en général.

L'OIM, en tant qu'organisation, doit s'efforcer d'acquiescer la confiance nécessaire pour parler du racisme, en partant d'une définition organisationnelle claire et bien comprise de la race et de la discrimination. Il est recommandé d'utiliser la définition large des Nations Unies issue de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965). Afin de clarifier la manière dont le racisme et la discrimination doivent être compris dans un contexte social et politique au sein de la société et sur le lieu de travail, la définition suivante est proposée:

*Le racisme s'entend de toute distinction, exclusion, restriction ou préférence visant des minorités racisées (ou perçues comme telles), qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.*

La définition n'est donc pas simplement ce que l'OIM considère comme la meilleure analyse de ce en quoi consistent le racisme et la discrimination, elle renvoie également aux diverses recommandations faites sur la manière de réagir à ces phénomènes sur le lieu de travail.

### Objectif global

Créer une culture institutionnelle inclusive qui favorise le sentiment d'appartenance et promeut le respect à l'égard de tous les employés, membres du personnel et partenaires, ainsi que de la communauté au sens large, ce qui peut être mesuré par un plus grand sentiment d'appartenance indiqué dans les enquêtes auprès des employés.

Les efforts menés en faveur de l'équité raciale ne sont pas l'affaire de quelques personnes: chacun a une part de responsabilité.

### Dialogue sur la race et le racisme

Trop de gens sont mal à l'aise lorsqu'il s'agit de parler de race. Il faut que cela change.

En plus de fournir des éclaircissements sur la définition du racisme, il est important de parler aux employés des termes qu'il convient d'utiliser lorsque la question de la race et de l'appartenance ethnique est abordée, notamment dans le cadre de discussions avec des employés, de communications plus vastes au travail et de communications s'adressant à un public externe.

La définition et les politiques pertinentes doivent indiquer clairement qu'un langage raciste est inacceptable, de même que les problèmes récurrents tels que les plaisanteries ou les blagues – qui sont des aspects de la discrimination que certains pourraient considérer comme inoffensifs. Les plaisanteries à connotation raciale ne peuvent jamais être qualifiées d'« inoffensives » ou de « blagues », de la même manière que de tels comportements, lorsqu'ils sont à connotation sexuelle, sont désormais considérés comme inappropriés et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires sévères.

Les comportements racistes ou discriminatoires à l'égard de groupes racisés peuvent être involontaires, inconscients ou même prétendument fondés sur de bonnes intentions, ce qui ne les excuse pas. Le racisme ne se limite pas à des actes que l'on peut qualifier d'« extrêmes », d'inhabituels ou de violents. Il comprend les idées reçues et les stéréotypes quotidiens et culturels, ainsi que le racisme structurel et systémique. Les stéréotypes racistes concernant les personnes d'ascendance africaine ou les personnes de couleur, même dans la gestuelle, sont inacceptables aux Nations Unies et sont considérés comme préjudiciables ou gravement préjudiciables à la mission principale de l'OIM. Il faut également faire particulièrement attention aux termes utilisés à propos de la race et de l'appartenance ethnique au sein de l'Organisation.

### Mesures proposées

- Organiser régulièrement un forum du personnel contre le racisme pour permettre aux collègues de soulever des questions et de fournir un retour d'information;
- Proposer des conseils et une formation sur la manière de donner et de recevoir un retour d'information sur l'équité raciale;
- Organiser des séries de discussions sur la question de la race, par exemple à des moments clés du travail;
- Prévoir et fournir des outils et des espaces permettant aux collègues blancs de contribuer aux discussions sur la race;
- Aider les responsables à savoir comment créer des espaces sûrs.

### Promotion de l'apprentissage continu

Il sera nécessaire de permettre à tous les collègues d'acquérir une conscience accrue des différentes communautés et des effets de leurs actes et de leurs paroles, afin que la culture de l'Organisation soit plus accueillante et plus sûre et que les micro-agressions soient éliminées, étant donné que les employés de l'OIM viennent de régions, de cultures et de milieux religieux différents et n'ont pas la même vision du monde.

### Mesures proposées

- Organiser des forums réguliers du personnel contre le racisme pour permettre aux collègues d'apprendre, d'échanger, de soulever des questions et de fournir un retour d'information;
- Proposer des conseils et une formation sur la manière de donner et de recevoir un retour d'information sur l'équité raciale;
- Encourager les membres du personnel à poser des questions sur des sujets d'actualité, tels que l'évolution du mouvement Black Lives Matter ou de mouvements similaires dans leur pays ou leur région – et ne pas éviter ce genre de discussion;
- Proposer à tous les membres du personnel des modules de formation en ligne sur la lutte contre le racisme et surveiller l'exécution de ces modules par unité, département, bureau de pays et région;
- En tant que responsable, créer un environnement dans lequel les employés peuvent être eux-mêmes sur le lieu de travail et ne pas se sentir obligés d'imiter ou d'essayer d'être une personne d'une autre race ou d'une autre culture;
- Revoir la procédure d'accueil des membres du personnel et mettre au point un processus qui crée une culture d'appartenance spécifique à l'échelle de l'OIM à laquelle tous les membres du personnel s'identifient.

### RESPONSABILITÉ ET GOUVERNANCE

#### Objectif global

Favoriser la cohésion, la cohérence et le sentiment d'œuvrer à des buts communs en créant une responsabilité en matière d'équité raciale à l'échelle de l'Organisation.

#### Engagement interne en faveur de la lutte contre le racisme

Notre tâche consiste à faire en sorte que l'équité raciale et la lutte contre le racisme relèvent de la responsabilité de tous.

Ce pilier de la Stratégie vise à donner à chaque équipe et à chaque personne les moyens d'agir et d'être responsables des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'Organisation.

#### Mesures proposées

- Formation obligatoire à la lutte contre le racisme et à l'équité raciale pour les supérieurs hiérarchiques et les responsables;
- Les plans d'action des divisions sont élaborés et communiqués au niveau central;
- Chaque membre de l'équipe de direction doit communiquer trimestriellement les progrès accomplis;
- Objectif obligatoire en matière d'inclusion pour chaque membre du personnel en 2022.



## Promotion de la parole et de l'écoute

Des mesures doivent également être prises afin que chacun et chacune se sente en sécurité et en confiance pour faire part de ses opinions et de ses préoccupations.

### Mesures proposées

- Les pairs et les responsables doivent pratiquer l'écoute active et se garder de rejeter les témoignages de racisme et de discrimination;
- Élaborer et mettre en place une formation à la lutte contre le racisme ainsi que des outils destinés aux responsables;
- Réaliser une étude pour mieux comprendre les obstacles particuliers qui empêchent les personnes de signaler des cas de racisme et réfléchir à des solutions;
- Développer les structures où les membres du personnel syndiqués peuvent se faire entendre et où il est donné suite à leurs préoccupations, par exemple dans le cadre des activités du GSAC et des NSAC ou en donnant un statut officiel aux groupes de travail sur la lutte contre le racisme afin qu'ils puissent formuler des suggestions et des recommandations d'amélioration;
- Faciliter des discussions régulières sur la race et le racisme au moyen de campagnes ou de manifestations internes particulières;
- Veiller à ce que les progrès et les objectifs en matière d'équité raciale s'appuient sur l'expérience vécue par les employés, en complément des approches fondées sur des données.

## Transparence et suivi des progrès

Il convient de publier les objectifs ambitieux de l'Organisation, de faire preuve de transparence quant aux progrès accomplis et de rendre compte de leur réalisation.

Il faut commencer par les bases. Sans données, il n'est pas possible de rendre des comptes ou de vérifier les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs et buts fixés. Des pratiques en matière de données doivent être mises en place afin de veiller à disposer de données solides pour comprendre et évaluer les résultats obtenus en matière de race et d'inclusion.

L'un des moyens les plus efficaces d'instaurer une culture de l'inclusion est de mettre en place des mécanismes qui atténuent le racisme direct et indirect. Pour ce faire, il convient, en premier lieu, d'utiliser les données pour tester les hypothèses sur la façon d'assurer l'inclusivité à l'échelle de l'Organisation. Prendre comme point de départ les données est un moyen convaincant de favoriser une responsabilité accrue pour l'obtention de résultats en matière d'équité raciale au sein de l'Organisation. Sans disposer de données, l'inverse peut se produire – les cas de racisme direct et indirect ne seront pas signalés, seront rejetés ou ne seront pas traités avec le sérieux que mérite la question du racisme et de la discrimination sur le lieu de travail.

Les données permettent de suivre les progrès réalisés au regard des objectifs fixés en matière d'équité raciale.

### Mesures proposées

- Fixer puis publier des objectifs ambitieux;
- Publier des données pour montrer les progrès réalisés. Utiliser les données issues de l'enquête mondiale menée auprès du personnel, qui comprend des marqueurs d'identité raciale depuis 2021;
- Faire plus d'efforts pour encourager les employés à divulguer leur appartenance ethnique. Mettre en place, dans les systèmes ERP existants et nouveaux, des mécanismes permettant aux employés de divulguer volontairement leur identité raciale et ethnique;
- Publier des données relatives à l'appartenance ethnique (et au genre) par grade pour les postes avec attribution d'un grade afin de montrer les progrès accomplis;
- Publier des données relatives à l'appartenance ethnique (et au genre) par grade pour les postes hors cadre et par pays, afin de montrer les progrès accomplis;



- Créer des ensembles de données et publier des rapports annuels qui s'appuient sur des données qualitatives et quantitatives pour guider la prise de décision, remédier aux disparités en matière de rémunération et d'évolution de carrière et promouvoir une culture propice à la sécurité psychologique en ce qui concerne la race;
- Utiliser des données pour promouvoir une culture de la transparence en ce qui concerne les résultats dans tous les domaines visés par ce plan stratégique;
- Veiller à ce que la direction soutienne les objectifs clés;
- Faire en sorte que les membres du personnel de rang supérieur participent à des programmes de mentorat inversé afin de faire part de leur expérience et de favoriser des possibilités accrues, et qu'ils s'expriment publiquement sur la manière dont ils ont obtenu des résultats, notamment les directeurs généraux et les directeurs généraux adjoints, au moyen des rapports annuels;
- Associer les membres du personnel minorisés à tous les aspects de l'élaboration de ce plan.

### Établissement et intégration de la dimension raciale dans les pratiques de protection

Si l'on veut instaurer une solide culture de la responsabilité, il est également nécessaire de définir la «race» en tant que caractéristique protégée reconnaissable dans les pratiques de protection existantes, en prévoyant des structures de signalement claires pour pouvoir enquêter sur les plaintes pour racisme et discrimination, et en veillant à ce que les conséquences, les sanctions et les mesures disciplinaires soient suivies d'effets. Les employés doivent se sentir assurés que le système de signalement est solide et tient compte des différentes manifestations du racisme, de sa nature évolutive et de son intersectionnalité avec des marqueurs socioéconomiques, de genre et d'autres marqueurs d'identités. Grâce au caractère ambitieux des objectifs énoncés dans ce plan, les employés pourront signaler des cas de racisme sans crainte, y compris tout acte de représailles commis à leur rencontre.

### Mesures proposées

- Définir ce que signifie être «en sécurité» d'un point de vue racial;
- Élaborer et mettre en œuvre une politique claire et bien comprise pour l'enregistrement des cas de racisme direct et indirect, y compris les brimades et toute parole raciste et offensive;
- Renforcer la confiance des membres du personnel en montrant clairement que l'Organisation est résolue à lutter contre le racisme et à éliminer toutes les formes de racisme sur le lieu de travail;
- Adapter la plateforme We are all In en créant un espace permettant de signaler les manquements fondés sur la race ou l'appartenance ethnique;
- Surveiller la manière dont les cas sont signalés, rassurer et donner confiance en un processus de signalement qui protège incontestablement les victimes et ne les expose pas à des risques ou à des pénalités en matière de carrière;
- Fournir aux personnes touchées par une manifestation de racisme direct un soutien pour favoriser leur bien-être et surmonter le traumatisme subi;
- Établir un mécanisme de signalement clair assorti de conséquences pour les auteurs d'actes de racisme, y compris l'application de sanctions et de mesures disciplinaires;
- Collaborer avec les entités concernées par le traitement des conflits sur le lieu de travail (Département de la gestion des ressources humaines, Bureau du Médiateur, Unité du bureau de l'Inspecteur général, Unité de la déontologie) et veiller à ce qu'elles aient de bonnes connaissances en matière de lutte contre le racisme afin d'être en mesure de comprendre et de traiter correctement les allégations en mettant le plus possible de côté les préjugés; disposent d'effectifs diversifiés sur le plan racial; et mènent des activités de communication et de sensibilisation qui attestent clairement de leur disposition à considérer la discrimination fondée sur la race comme une forme de manquement.

## Structure de gouvernance et de responsabilité

Il sera également nécessaire de mettre en place une nouvelle structure de gouvernance ainsi qu'une ligne de responsabilité claire pour mettre en œuvre le plan d'action en matière d'équité raciale dans toute l'Organisation. Les équipes ont aujourd'hui besoin de connaître plus précisément les structures de la nouvelle Unité de coordination des questions de genre et de diversité et de savoir quel département est responsable du suivi des progrès en matière de genre, d'inclusion sociale et de diversité et d'inclusion.

Pour que l'action en faveur de l'équité raciale porte ses fruits, des efforts concertés de la part de l'ensemble de l'administration et l'adhésion et la mobilisation individuelles des membres du personnel de l'OIM sont nécessaires. La mise en œuvre de la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales devra mettre en relief le rôle de chaque membre du personnel, en particulier des membres du personnel qui s'identifient comme appartenant à des groupes sous-représentés, dans toutes les fonctions et interventions.

Toutefois, selon la nouvelle structure, il sera à la fois essentiel et urgent que la Stratégie quinquennale soit perçue comme étant menée par le Directeur général et son équipe de direction. Un **groupe d'action pour l'équité raciale** sera chargé de définir et d'assurer la mise en œuvre de la Stratégie, auquel l'Organisation rendra compte des progrès accomplis. Ce groupe d'action pour l'équité raciale sera présidé par la Directrice générale adjointe et/ou le chef de l'Unité de coordination des questions de genre et de diversité. Il sera également constitué de deux représentants de différents réseaux d'employés (y compris les champions de l'équité raciale) et du GSAC.

Une fois la structure décidée, il sera plus facile de désigner des champions et des hauts responsables chargés des différentes interventions prévues au titre de la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales.



### Mesures proposées

- Créer un groupe d'action pour l'équité raciale, dirigé par la Directrice générale adjointe et l'équipe de direction;
- Il est fortement recommandé d'associer fortement les organes de représentation des membres du personnel, y compris le GSAC et le NSAC local de l'OIM;
- Veiller à ce que la stratégie en matière d'équité raciale se traduise par un plan d'action.

### Partenaires externes

L'approche de l'OIM en matière de lutte contre le racisme doit également être appliquée aux achats afin de veiller à ce que des partenariats soient établis avec des fournisseurs et des entreprises extérieures qui sont tout aussi déterminés à améliorer l'équité raciale au sein de leur organisation. Dans le cadre des procédures d'achat, l'OIM doit demander aux fournisseurs de justifier de leur responsabilité sociale des entreprises, de leur participation à des efforts de lutte contre le racisme et d'autres formes d'action afin de pouvoir travailler avec l'Organisation.

L'OIM doit également veiller à ce que les membres du personnel et les employés affiliés qui travaillent en étroite collaboration avec des organisations externes, telles que des interlocuteurs gouvernementaux, des partenaires d'exécution, des donateurs et d'autres tiers, soient protégés contre le racisme et la discrimination raciale, et que les supérieurs hiérarchiques et les responsables prennent des dispositions de manière proactive en réponse à tout cas de maltraitance, de discrimination ou de harcèlement racial.

### Mesures proposées

- Améliorer les chaînes d'approvisionnement en prenant une ou plusieurs des mesures suivantes: travailler davantage avec des partenaires qui s'engagent expressément en faveur de la diversité et de l'inclusion ou de la lutte contre le racisme; multiplier les activités de l'OIM associant des groupes sous-représentés; ne travailler qu'avec des partenaires qui disposent de plans d'amélioration en matière de diversité et d'inclusion ou s'associer à une entreprise détenue à 51 % au moins par des personnes ou des groupes issus d'un groupe traditionnellement sous-représenté.

- Donner la priorité aux fournisseurs qui satisfont à des normes minimales en matière de responsabilité sociale (y compris en matière de lutte contre le racisme), qui seront définies par l'Organisation.
- Ne pas travailler avec des fournisseurs qui ne peuvent pas respecter les normes minimales en matière de responsabilité sociale. Dans les contextes géographiques et nationaux où cela n'est pas possible, l'OIM doit faire tout son possible pour communiquer les normes attendues et promouvoir l'adhésion à ces normes, afin de favoriser le changement et la prise de conscience.
- Tous les partenaires doivent être informés de la politique de tolérance zéro de l'OIM à l'égard de la maltraitance et de la discrimination raciales, et l'adhésion à cette politique de tolérance zéro doit faire partie de tout accord contractuel.
- Veiller à ce que les accords conclus avec des partenaires d'exécution et toute autre organisation extérieure comportent des dispositions qui précisent que le racisme et autres comportements contraires aux normes de déontologie de l'OIM donneront lieu à des sanctions ou à la résiliation de l'accord en question.

## COMMUNICATION

### Objectif global

Communiquer des messages clairs et établir le dialogue avec les membres du personnel à tous les niveaux afin de veiller à ce que le plan relatif à l'équité raciale soit mis en œuvre sans tarder et fasse l'objet d'une communication solide en interne.

### Communication interne

L'OIM doit veiller à ce que les communications concernant, par exemple, les changements de politique, les restructurations organisationnelles, les droits du personnel, les voies de signalement et les possibilités de formation parviennent à tous les membres du personnel, quels que soient le grade et

le type de contrat. L'idéal serait de mettre en place un processus itératif pour que l'ensemble des membres du personnel puissent comprendre ce qu'impliquent tous les changements, évolutions, droits et avantages, et les supérieurs hiérarchiques et responsables seraient chargés de suivre les progrès réalisés.

Une stratégie de communication efficace devra être élaborée pour faire connaître les objectifs de la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales.

Un message précis devra être communiqué pour rassurer les membres du personnel et leur expliquer la finalité de la collecte de données sur les identités racisées et la manière dont celles-ci peuvent favoriser une gestion prévisionnelle inclusive des besoins en personnel, et pour clarifier la manière dont les données seront stockées, protégées et anonymisées.

L'OIM doit également fournir des informations sur les progrès qu'elle accomplit en matière de lutte contre le racisme, les mesures prises à cet effet et son engagement à cet égard, de manière efficace, ouverte et transparente.

La communication est un aspect essentiel de toute stratégie de sensibilisation. Grâce à une meilleure communication interne, il sera possible de transmettre des messages efficaces à l'ensemble des membres du personnel et des employés, de réunir différents secteurs de l'Organisation, de galvaniser le soutien des alliés de la lutte contre le racisme et de formuler des arguments convaincants pour soumettre d'importantes politiques au processus décisionnel de l'Organisation – comme la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales.

L'un des principaux moyens de renforcer les activités de lutte contre le racisme consiste à recourir davantage et plus efficacement à la communication interne pour consolider de l'intérieur l'attachement de l'OIM à la lutte contre le racisme et aider la direction à prendre des mesures plus solides dans ce domaine. Pour ce faire, il convient non seulement de réfléchir à la fréquence à laquelle l'OIM contribue aux discussions sur la race, mais aussi de tenir compte des récits qui sont racontés, des discours qui sont construits et du ton qui est employé. Aussi « efficace » soit-elle, la stratégie de lutte contre le racisme sera affaiblie si elle n'est pas renforcée par une communication interne.

## Mesures proposées

- Procéder à un examen de la communication interne pour veiller à ce que tous les membres du personnel, quels que soient le grade et le type de contrat, en bénéficient;
- Élaborer une stratégie de communication mondiale efficace dans différentes langues pour informer les membres du personnel et promouvoir la mise en œuvre de la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales;
- Élaborer un plan clair pour obtenir un soutien, solliciter l'aide d'autres hauts responsables et motiver le personnel;
- Élaborer des communications ciblées et cohérentes afin de fournir des informations, des données et des renseignements contextuels permettant de comprendre la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales, ainsi que les progrès accomplis par l'Organisation;
- Dans un premier temps, étudier et discuter des stéréotypes raciaux identifiés dans le langage commun employé dans la société et déterminer s'ils sont renforcés à l'intérieur de l'OIM;
- Passer en revue les lignes directrices mondiales en matière d'image, le caractère éthique des contenus et les normes de représentation de l'OIM pour s'assurer que les images utilisées et les histoires présentées ne contribuent pas, intentionnellement ou non, au racisme;
- Passer en revue les publications, le contenu des sites Web, les médias sociaux et les documents de politique interne pour y déceler toute trace:
  - De mots ou d'images qui renforcent les stéréotypes,
  - De langage qui banalise les expériences vécues par les jeunes et les familles, en particulier les personnes de couleur,
  - De messages qui renforcent la culture ou les normes blanches dominantes.



## Communication externe

L'OIM aurait intérêt à tenir une discussion sur le racisme avec les États Membres et les donateurs. La conversation pourrait être liée à la position unique de l'OIM en tant qu'organisme chef de file dans le monde pour les questions de migration, qui sont indissociables des questions de discrimination, y compris la discrimination raciale.

L'OIM pourrait prendre l'initiative de ces discussions afin de faire en sorte que les donateurs et les États Membres s'engagent à soutenir l'ambition de l'OIM de se positionner en tant qu'organisme chef de file dans le monde et que modèle d'équité et d'égalité raciales, en particulier à l'égard d'autres organismes mondiaux.

« Céder » pendant une courte période les plateformes organisationnelles aux personnes issues de communautés sous-représentées pour qu'elles puissent retrouver leur autonomie et maîtriser la manière dont leur histoire est racontée est un exemple de mesure susceptible d'être particulièrement efficace.

## Mesures proposées

- Élaborer une stratégie de communication pour les relations extérieures avec les parties prenantes, les partenaires et les États Membres;
- Accroître le pouvoir des membres du personnel minorisés en créant un espace et des possibilités favorisant la représentation de leurs idées, de leurs réflexions et de leurs propositions, par exemple en organisant des discussions internes et publiques en collaboration avec les milieux universitaires et le secteur non lucratif et en confiant l'une des plateformes de médias sociaux de l'OIM pendant sept jours à sept femmes qui vivent et travaillent dans des contextes différents;
- L'OIM doit prendre un engagement public en faveur de la lutte contre le racisme, publié sur son site Web, qui résume sa position et les engagements qui découlent de la présente stratégie.

## INVESTISSEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ RACIALES À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION

Des ressources supplémentaires seront nécessaires pour soutenir les différents volets de la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales. Bien que certaines mesures ne nécessitent pas de ressources financières, il serait irresponsable de mettre en place une stratégie de lutte contre le racisme (ou toute autre stratégie organisationnelle) sans que des ressources soient investies pour garantir la durabilité et l'efficacité de celle-ci, ni prévoir un plan de collecte de fonds à l'appui de la mise en œuvre de la stratégie actuelle en matière d'équité et d'égalité raciales.

### Objectif global

Veiller à ce que les efforts déployés en matière d'équité raciale soient reconnus, valorisés et bénéficient des ressources nécessaires pour que des changements significatifs puissent avoir lieu.

## Ressources financières

### Mesures proposées

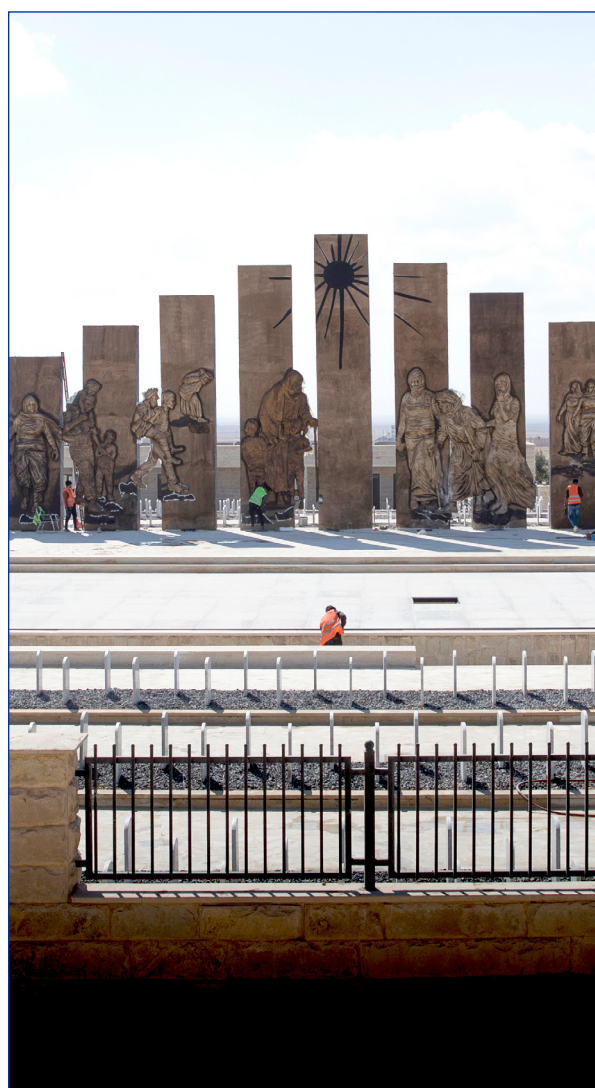
- Mobiliser des ressources provenant de l'ensemble de l'Organisation pour permettre aux équipes de l'OIM de mettre en œuvre la Stratégie quinquennale pour l'équité et l'égalité raciales en demandant aux départements d'allouer un budget théorique aux activités relatives à l'équité raciale (12 000 dollars É.-U.) et affecter 340 000 dollars É.-U. du financement de base de l'OIM aux fins de la mise en œuvre de la Stratégie;
- Adopter une approche de la collecte de fonds qui cible les donateurs du Siège susceptibles d'appuyer ces efforts, afin de disposer de ressources de base pour renforcer les activités internes de l'OIM relatives à la lutte contre le racisme (objectif de 570 000 dollars É.-U.), ainsi que de crédits budgétaires plus ambitieux destinés aux activités programmatiques, qui doivent intégrer des composantes relatives à l'équité, à l'égalité et à la lutte contre le racisme.

## Investissements dans la recherche et les connaissances spécialisées

Tout comme pour l'équité de genre et l'inclusion sociale, l'investissement dans des connaissances spécialisées sur les questions raciales permettra de favoriser les progrès et l'adoption de mesures sur la question raciale. Il est important que les équipes s'efforcent de développer une expertise interne sur l'équité raciale afin de favoriser la transformation institutionnelle et de commencer à incorporer des pratiques inclusives dans l'ADN de l'OIM. Des ressources – tant financières qu'en matière de temps, et une volonté de changer les pratiques et les politiques existantes sont nécessaires pour développer une expertise sur les questions raciales, comprendre comment éliminer le racisme, ou créer et favoriser des cultures plus inclusives.

### Mesures proposées

- Favoriser le développement d'une expertise interne afin de pouvoir déterminer ce qui fonctionne en matière d'équité raciale et orienter la transformation institutionnelle, en incorporant des pratiques inclusives dans l'ADN de l'Organisation;
- Constituer une équipe de spécialistes de l'équité raciale chargée de collaborer avec les départements et les équipes à l'échelle de l'Organisation afin de contribuer à la mise en œuvre de ce plan;
- Constituer une coalition, mettre en commun des pratiques exemplaires et apprendre de pairs et de spécialistes;
- Envisager d'investir dans des études sur la race et la racialisation en collaboration avec le système des Nations Unies afin de mieux comprendre les difficultés communes rencontrées et de les surmonter;
- Demander aux bureaux de pays de recueillir des données sur les statistiques du marché du travail (à l'échelle nationale et régionale) comme première étape du suivi;
- Mener des recherches sur l'expérience particulière vécue par les membres du personnel recrutés sur le plan national et ceux recrutés sur le plan international. Les membres du personnel recrutés sur le plan international font état de discriminations, tandis que les membres du personnel recrutés sur le plan national estiment unanimement que les membres du personnel recrutés sur le plan international sont responsables de leur manque d'évolution de carrière;
- Dans la mesure du possible, les bureaux de pays doivent recueillir des données ventilées par genre, par race et par appartenance ethnique afin de contribuer à l'établissement de données permettant de mesurer en temps voulu l'écart de rémunération entre hommes et femmes et entre les races.



## DÉFINITION D'OBJECTIFS

L'annexe de la matrice du plan d'action de la Stratégie pour l'équité et l'égalité raciales, qui accompagne le présent document, présente les mesures à prendre au titre de chacune des interventions stratégiques, ainsi que les responsables et les départements

chargés de faire progresser l'application de ces mesures. La matrice peut être utilisée pour identifier des objectifs, définir des indicateurs et fixer des échéances, ainsi que pour établir des interventions et des méthodes de suivi et d'évaluation.

**Les objectifs généraux de chaque pilier sont indiqués ci-dessous:**

### OBJECTIFS GÉNÉRAUX

1

#### Représentation à tous les niveaux de l'OIM:

- Veiller à ce qu'une approche inclusive du recrutement du personnel, de la rétention du personnel et de l'évolution de carrière soit systématiquement appliquée à l'échelle de l'Organisation à tous les grades, et pas uniquement en début de carrière. Pour atteindre cet objectif, il convient d'adopter des mesures équilibrées pour les membres du personnel en début de carrière, à mi-carrière et aux postes de grade supérieur. Les mesures doivent également s'étendre aux partenaires de l'Organisation qui contribuent à la diversité des effectifs.

2

#### Création d'une culture institutionnelle à laquelle chacun a le sentiment d'appartenir:

- Créer une culture institutionnelle inclusive qui favorise le sentiment d'appartenance et promeut le respect à l'égard de tous les employés, membres du personnel et partenaires, ainsi que de la communauté au sens large, ce qui peut être mesuré par un plus grand sentiment d'appartenance indiqué dans les enquêtes auprès des employés.
- Les efforts menés en faveur de l'équité raciale ne sont pas l'affaire de quelques personnes: chacun a une part de responsabilité.

3

#### Responsabilité et gouvernance:

- Favoriser la cohésion, la cohérence et le sentiment d'œuvrer à des buts communs en créant une responsabilité en matière d'équité raciale à l'échelle de l'Organisation.

4

#### Communication:

- Afin de maintenir la motivation et l'inspiration nécessaires pour œuvrer collectivement à la réalisation des objectifs en matière d'équité raciale, il sera essentiel de communiquer sans tarder sur le sujet.
- Communiquer des messages clairs et établir le dialogue avec les membres du personnel à tous les niveaux afin de veiller à ce que le plan relatif à l'équité raciale soit mis en œuvre sans tarder et fasse l'objet d'une communication solide en interne.

5

#### Investissements en faveur de l'équité et de l'égalité raciales à l'échelle de l'Organisation

- Un changement tangible et efficace nécessite des ressources. Veiller à ce que les efforts déployés en matière d'équité raciale soient reconnus, valorisés et bénéficient des ressources nécessaires pour que des changements significatifs puissent avoir lieu.

## APPENDICE I

### ACTIVITÉS DE MOBILISATION DU PERSONNEL

Les tableaux suivants présentent des données démographiques et relatives au lieu de travail portant sur les membres du personnel qui ont contribué aux activités de mobilisation. Le tableau 1 indique le nombre absolu de membres du personnel ayant participé aux entretiens individuels et aux discussions de groupe, ainsi que le pourcentage de réponses

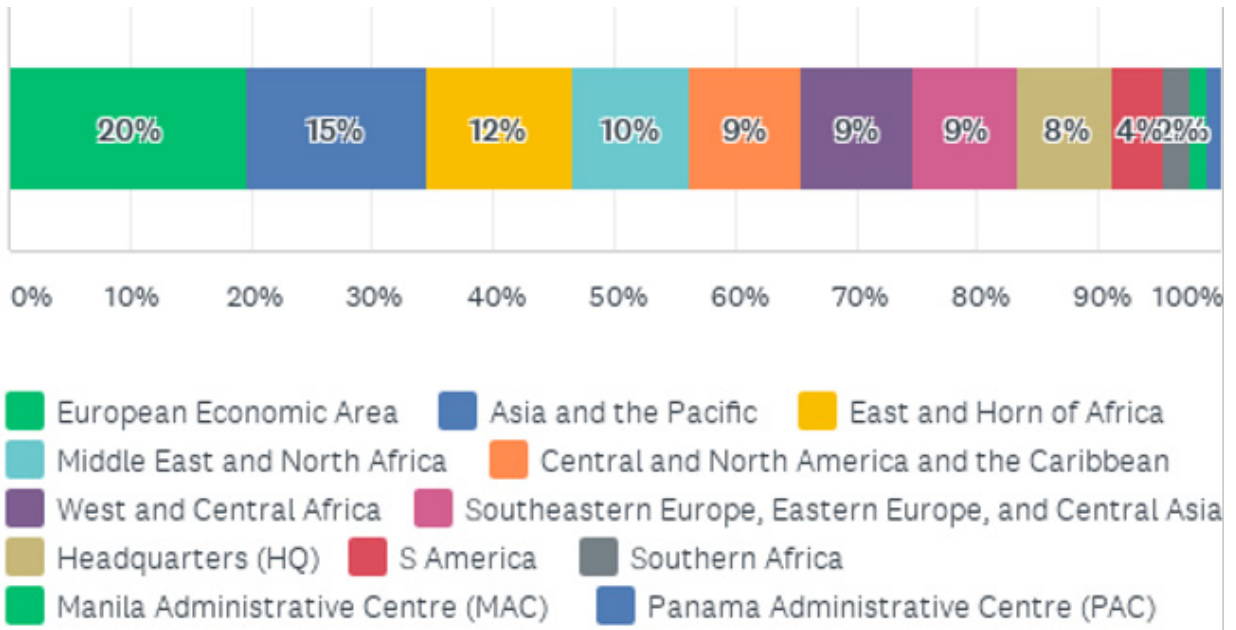
à l'enquête sur l'équité et l'égalité raciales menée auprès de l'ensemble des membres du personnel, en fonction du genre (tel qu'indiqué sur les documents d'identité officiels), du type de contrat et de l'autodéclaration de l'identité raciale/ethnique. Le tableau 2 indique le lieu de travail des personnes ayant répondu à l'enquête uniquement.

Tableau 1. Résumé des données relatives à la mobilisation du personnel

Données relatives à l'identité/ au lieu de travail		Entretiens individuels 25 participants (nombre de personnes)	Enquête 960 participants (pourcentage)	Groupes de discussion (nombre de personnes)
Genre tel qu'indiqué dans le document d'identité officiel	Femme	16	44.0%	8
	Homme	9	55.0%	7
Type de contrat et poste	International	15	64.0%	8
	National	6	36.0%	7
	Consultant	1	3.0%	0
	Hors cadre	3	35.0%	2
	Stagiaire	1	3.0%	0
Identité raciale autodéclarée	Ascendance africaine	8	22.0%	4
	Moyen-Orient et Afrique du Nord	2	7.0%	4
	Hispanique ou latino-américain	3	12.0%	3
	Blanc	5	32.0%	0
	Asie du Sud	2	7.0%	1
	Asie du Sud-Est	1	7.0%	1
	Asie de l'Est	1	3.0%	1
	Multiracial	1	3.5%	0
	Peuple autochtone	1	1.5%	1
	Asie centrale	0	1.0%	0
	Persan, peuple turcique	0	1.0%	0
	Prefiere no indicarlo	1	3.0%	0



Tableau 2. Région de travail des personnes ayant répondu à l'enquête



## APPENDICE II

### EXPÉRIENCE VÉCUE DE LA DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le tableau 3 présente les réponses données à quatre questions de l'enquête sur l'équité et l'égalité raciales menée auprès de l'ensemble du personnel concernant l'expérience vécue de la discrimination fondée sur la race ou l'appartenance ethnique: a. minorisation; b. désavantage; c. discrimination et; d. intimidation, harcèlement et maltraitance.

Les données sont ventilées selon ces catégories et séparées en fonction de l'identité raciale/ethnique autodéclarée et de la catégorie de contrats (membres du personnel recrutés sur le plan national/international).

La ventilation des données est essentielle, car le faible pourcentage de membres du personnel s'identifiant comme blancs qui déclarent avoir été victimes de racisme fait considérablement baisser la moyenne pour l'ensemble des membres du personnel, ce qui donne une image trompeuse des cas présumés de racisme ciblant, par exemple, des membres du personnel qui s'identifient comme des personnes d'ascendance africaine.

Les données surlignées en orange indiquent que les données ne sont pas fiables en raison du faible nombre de personnes de cette catégorie ayant répondu.

Tableau 3. Minorisation, désavantage, discrimination et harcèlement moral – Réponses à l'enquête menée auprès de l'ensemble du personnel

		Personnes d'ascendance africaine	Moyen-Orient et Afrique du Nord	Asie du Sud	Asie du Sud-Est	Asie de l'Est	Hispanique ou latino-américain	Blanc	Multiracial	Asie centrale	Peuple autochtone	Persan ou peuple turcique
Participants à l'échelle nationale												
Nombre de participants		146	44	43	41	4	72	144	19	12	7	5
Minorisation	Oui	23%	20%	21%	17%	0%	6%	1%	26%	0%	71%	43%
	N'est pas sûr	14%	7%	14%	20%	25%	13%	6%	21%	33%	14%	14%
	Non	63%	73%	65%	63%	75%	81%	93%	53%	67%	15%	43%
Désavantage	Oui	28%	14%	14%	12%	25%	4%	2%	21%	8%	29%	20%
	N'est pas sûr	7%	7%	12%	17%	0%	1%	2%	16%	25%	14%	0%
	Non	65%	79%	74%	71%	75%	95%	96%	63%	67%	57%	80%
Discrimination	Oui	24%	7%	14%	8%	0%	3%	1%	16%	17%	43%	20%
	N'est pas sûr	6%	5%	9%	13%	13%	6%	1%	16%	8%	0%	0%
	Non	70%	88%	77%	79%	87%	91%	98%	68%	75%	57%	80%

Intimidation, harcèlement	Oui	19%	16%	16%	5%	0%	3%	1%	16%	25%	29%	20%
	No sabe	7%	7%	12%	8%	0%	4%	3%	11%	0%	0%	0%
	Non	74%	77%	72%	87%	100%	93%	96%	73%	75%	71%	80%
<b>Participants à l'échelle internationale</b>												
Nombre de participants		45	19	17	18	12	30	139	14	7	5	4
Minorisation	Oui	43%	42%	47%	61%	67%	27%	7%	36%	29%	40%	25%
	No sabe	14%	16%	24%	11%	16%	0%	9%	14%	0%	40%	25%
	Non	43%	42%	29%	28%	17%	73%	84%	50%	71%	20%	50%
Désavantage	Oui	44%	37%	41%	39%	33%	30%	8%	29%	29%	40%	0%
	No sabe	9%	0%	12%	22%	17%	3%	12%	29%	0%	40%	25%
	Non	47%	63%	47%	30%	50%	67%	80%	42%	71%	20%	75%
Discrimination	Oui	33%	37%	35%	28%	67%	17%	14%	43%	43%	40%	0%
	No sabe	2%	0%	6%	17%	0%	7%	8%	14%	0%	20%	25%
	Non	65%	63%	59%	55%	33%	79%	78%	57%	57%	20%	75%
Intimidation, harcèlement	Oui	34%	24%	27%	22%	42%	7%	10%	14%	0%	60%	0%
	No sabe	5%	18%	7%	28%	8%	3%	4%	29%	14%	20%	25%
	Non	61%	58%	66%	50%	50%	90%	86%	57%	86%	20%	75%
<b>Légende</b>		Chiffres non fiables en raison du faible taux de réponse										

 [www.iom.int](http://www.iom.int)  
 [gdc@iom.int](mailto:gdc@iom.int)

17 Route des Morillons  
P.O. Box 17, 1211 Geneva 19  
Switzerland

