



Independent observer  
of the Global Fund

## #MeToo incite le Fonds mondial à examiner ses politiques en matière de harcèlement

Un rapport récent sur l'égalité entre les genres dans la santé mondiale, le [rapport Global Health 50/50](#) (en anglais) donne d'excellentes notes au Fonds mondial pour ses progrès concernant l'intégration des considérations liées au genre dans les politiques et la programmation, à la fois au niveau de l'institution et sur le terrain (voir un autre [article](#) de ce numéro). Ce rapport paraît à un moment crucial. Plusieurs organisations visées dans l'étude ont récemment fait l'objet d'enquêtes pour conduite sexuelle par des membres haut placés du personnel, dont plusieurs organisations relativement bien classées dans les principaux domaines analysés dans le rapport — telles que l'[ONUSIDA](#), la [Croix-Rouge](#) et [Oxfam](#).

Pour sa part, l'ONUSIDA a récemment fait l'objet de critiques pour sa gestion des allégations d'agression sexuelle portées contre le Directeur exécutif adjoint, Luis Loures. Bien que blanchi suite à une enquête interne, M. Loures a choisi de quitter son poste à la fin de son contrat en mars 2018. Dans un message récent aux partenaires de la riposte au sida, Michel Sidibé, Directeur exécutif de l'ONUSIDA, s'est exprimé comme suit : « Nous sommes douloureusement conscients du fait que nos actions à ce jour n'ont pas été suffisantes. Nous devons faire davantage, et nous devons faire mieux. En tant que dirigeant et défenseur des droits des femmes, je m'engage personnellement et j'engage l'ONUSIDA à faire davantage pour prévenir le harcèlement sexuel et y remédier. »

(À cette fin, l'ONUSIDA a exposé un plan en 5 points visant à prévenir le harcèlement et les comportements contraires à l'éthique au sein de l'organisation et à y remédier. Ce plan comprend des mesures comme la désignation de référents, la création d'une plateforme de signalement des cas de harcèlement, une formation accrue visant à reconnaître et confronter les comportements inappropriés, la mise au point d'une enquête sur le bien-être du personnel et l'amélioration du système actuel de gestion des résultats pour tenir compte du comportement éthique dans l'évaluation.)

L'ONUSIDA et le Fonds mondial figurent tous les deux parmi les neuf organisations ayant obtenu les meilleurs scores dans le rapport Global Health 50/50, principalement selon qu'elles ont ou non en place des politiques tenant compte du genre. (Le rapport examine certains domaines de pratique, mais ne vérifie pas si des mécanismes de responsabilisation sont effectivement mis en œuvre.)

Si une organisation au score élevé comme l'ONUSIDA est confrontée à sa mauvaise gestion du harcèlement sexuel au travail, comment le Fonds mondial fait-il lui-même face au problème ? Et les récents événements l'ont-ils incité à revoir ses politiques et procédures en la matière ?

Dans un [blog](#) publié sur le site web du Fonds mondial à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le Directeur exécutif, Peter Sands, s'est exprimé ainsi : « Une lame de fond s'est soulevée pour dénoncer la discrimination et les comportements inappropriés et pour faire avancer le progrès social au profit de chacune et chacun d'entre nous. L'heure est venue d'en reconnaître la puissance et de lui apporter notre soutien. »

Dans la suite de cet article, nous examinons les politiques, procédures disciplinaires et mesures de responsabilisation actuelles du Fonds mondial en matière de harcèlement sexuel, ainsi que son projet de révision de ses politiques existantes.

## Politiques existantes

Le Fonds mondial a un manuel à l'usage des employés et un code de conduite du personnel, lesquels sont conçus pour prévenir les cas d'intimidation et de harcèlement, notamment d'ordre sexuel, et y réagir le cas échéant. Ces manuels ne sont pas disponibles publiquement mais bien sur l'intranet du Fonds mondial. D'après Seth Faison, directeur de la communication au Fonds mondial, une politique relative à l'intimidation et au harcèlement a été élaborée en 2016, dans le cadre d'une « procédure hautement consultative menée avec le personnel ».

Le manuel à l'usage des employés définit le harcèlement sexuel comme

« toute avance sexuelle importune ou conduite physique ou verbale non désirée de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut inclure un comportement sexuel coercitif visant à contrôler, influencer ou avoir un effet sur l'emploi, la carrière ou le statut d'un employé. Il peut également s'agir de situations dans lesquelles une ou plusieurs personnes soumettent un employé à un comportement blessant ou à une humiliation au motif du genre, de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle de cette personne. »

Le code de conduite des employés, pour sa part, interdit à ceux-ci d'exercer quelque type de harcèlement ou de discrimination que ce soit. Il ne traite pas le harcèlement sexuel séparément.

## Procédure disciplinaire

Les victimes de harcèlement peuvent suivre différentes voies pour demander réparation. Elles peuvent s'adresser au département des ressources humaines, au médiateur, au département de l'éthique, au

conseil du personnel ou aux services sanitaires et médicaux. Les employés qui formulent des allégations d'intimidation ou de harcèlement ont accès à des procédures officielles et non officielles de règlement des différends. La procédure d'enquête sur les plaintes dépend de la nature des allégations. Toute personne qui n'est pas victime mais témoin d'un acte de harcèlement peut également le signaler par les mêmes voies.

La procédure disciplinaire relative aux plaintes officielles comporte plusieurs étapes clés : enregistrement de l'allégation et lancement de la procédure disciplinaire, enquête, audience disciplinaire et décision quant aux mesures disciplinaires à adopter. C'est le département des ressources humaines qui lance l'enquête.

Faire répondre l'auteur de ses actes

Le manuel à l'usage des employés considère le harcèlement comme une faute grave. De telles infractions sont passibles de différentes mesures, parmi lesquelles l'avertissement écrit, la suspension avec traitement, la rétrogradation, le licenciement et le renvoi sans préavis. Par licenciement, on entend que le contrat est résilié avec préavis ou avec indemnité tenant lieu de préavis, tandis qu'un renvoi est une sanction immédiate sans préavis ni indemnité.

L'imposition de mesures disciplinaires se veut progressive, bien que des mesures plus graves puissent être justifiées à un stade plus précoce, notamment à titre de sanction pour première infraction démontrée si le comportement est jugé particulièrement grave. Si la mesure proposée est le renvoi, avec ou sans préavis, elle est recommandée au Directeur exécutif, à qui revient la décision finale.

Disposer de politiques appropriées est essentiel, mais ce n'est pas toujours suffisant pour assurer une culture de sécurité. D'après M. Faison, « les politiques sont une composante essentielle, et la solution ultime réside dans une culture volontariste qui fait répondre l'auteur de ses actes ». Il a par ailleurs indiqué que le Fonds mondial a enquêté sur trois cas de harcèlement sexuel, un en 2011, un en 2012 et un autre en 2015. Les allégations ont été confirmées dans deux des enquêtes, et ont dans les deux cas mené au renvoi sans préavis de l'auteur. « Le Fonds mondial est déterminé à prendre des mesures similaires dans tous les cas se présentant », a assuré M. Faison.

Examen prévu des politiques

En février, le nouveau Directeur exécutif Peter Sands a informé le personnel du Fonds mondial que la directrice de cabinet, Marijke Wijnroks, superviserait un examen des politiques existantes en collaboration avec le responsable des questions d'éthique et le directeur des ressources humaines et en étroite consultation avec le Conseil du personnel, afin de déterminer s'il y a lieu de mettre à jour les politiques ou de les renforcer à la lumière des récents événements. Cet examen comprendra une série de tables rondes avec le personnel, qui pourraient mener à des révisions tant du manuel à l'usage des employés que du code de conduite des employés.

Le Fonds mondial possède d'autres codes de conduite qui régissent le comportement au-delà des interactions entre employés. Le code de conduite du Conseil d'administration du Fonds mondial interdit explicitement le harcèlement, bien qu'il ne mentionne pas spécifiquement le harcèlement sexuel. Ni le code de conduite des bénéficiaires des ressources du Fonds mondial ni son code de conduite des fournisseurs ne mentionnent le harcèlement, bien que le premier encourage les personnes à signaler les cas de conduite abusive (par l'intermédiaire du Bureau de l'Inspecteur général, par exemple), sans toutefois définir ce qui est entendu par « conduite abusive ».

L'examen sera également pour le Fonds mondial l'occasion de réfléchir à la manière de promouvoir des codes de conduite couvrant le harcèlement sexuel à l'intention des partenaires de mise en œuvre et des

fournisseurs, et qui soient appropriés et réalisables.

Le Fonds mondial a suspendu son partenariat avec Heineken en raison d'informations selon lesquelles l'entreprise aurait recours à des hôtesse pour faire la promotion de la bière de manière les exposant à l'exploitation sexuelle. Voir l'[autre article](#) de ce numéro sur ce sujet

Souhaitez-vous réagir à cet article (ou à tout autre article de l'OFM) ?

Veillez adresser vos commentaires au rédacteur en chef à l'adresse suivante : [editorGFO@aidspan.org](mailto:editorGFO@aidspan.org).

Vos commentaires nous sont précieux.

[Read More](#)

---