

► Enquête éthique au BIT 2023

► Contenu

	Page
► Contenu	1
► Résumé	3
► Introduction	5
► Méthodologie	5
► Environnement éthique	6
► Risques éthiques	12
► Comparaison des résultats de l'enquête sur l'éthique de l'OIT en 2018 et 2023	15
► Annexe 1. Questionnaire	18
► Annexe 2. Tableaux	22

► Résumé

L'enquête de 2023 sur l'éthique au BIT avait pour but d'éclairer les activités du Bureau de l'éthique et l'adoption de mesures de gestion dans les domaines connexes, ainsi que promouvoir l'engagement du personnel sur ces questions, en vue de remédier aux problèmes recensés et d'atteindre l'excellence en matière de culture institutionnelle de l'éthique. Elle a permis de mettre en lumière le point de vue du personnel sur l'éthique et les valeurs au sein de l'Organisation, et de brosser un panorama des risques de violation des normes d'éthique. Des enquêtes sur l'éthique au BIT ont déjà été menées en 2018 et 2013. On trouvera ci-après un résumé des principaux résultats de cette nouvelle enquête. Les résultats de l'enquête de 2023 montrent que les participants sont fortement attachés aux valeurs de l'Organisation. Ils disent se sentir à leur place à l'OIT parce que les valeurs de l'Organisation sont en accord avec les leurs, et être conscients qu'en tant que fonctionnaires internationaux, ils contribuent à la défense des normes éthiques. Cependant, pour ce qui est du respect des valeurs sur le lieu de travail, leur opinion est moins positive et ils voient là un risque pour la réputation de l'OIT. Des membres du personnel se sont plaints de l'existence de pratiques contraires aux valeurs de l'OIT sur le lieu de travail et du fait que les cas de violations des normes d'éthique qui se produisent ne sont suivis d'aucunes conséquences claires. Les principaux enjeux cités sont le recours à des contrats de courte durée, le manque de transparence des processus de recrutement et de promotion, l'existence d'une culture des longues heures de travail et la nécessité d'une responsabilisation plus forte pour défendre les valeurs de l'OIT, notamment en instaurant la confiance nécessaire pour libérer la parole et signaler les comportements répréhensibles. Ce sont les participants comptant le plus d'ancienneté au BIT, ceux en poste au siège et les participantes qui ont été les plus nombreux à faire part de leur vision négative de la culture sur le lieu de travail.

Valeurs de l'OIT

- 82% des membres du personnel qui ont participé à l'enquête ont estimé que «[l']OIT est une organisation éthique, digne de la confiance du public».
- Presque tous les participants (96%) ont souscrit à l'affirmation: «Je suis conscient(e) de ce que l'on attend de moi sur le plan éthique en tant que fonctionnaire international».
- 89% des membres du personnel qui ont participé à l'enquête se sont dits en accord avec l'idée selon laquelle «[p]our obtenir des résultats au travail, le respect des valeurs de l'OIT est aussi important que les résultats eux-mêmes».
- Les participants en poste au siège ont une vision moins positive du respect des valeurs sur le lieu de travail que le personnel hors siège (dans les régions). Ainsi 67% des participants en poste dans les régions ont convenu que «[d]ans l'ensemble, le fonctionnement de l'OIT et ses pratiques sur le lieu de travail sont cohérents avec les valeurs de l'OIT et constituent un exemple positif de l'application des normes du travail pertinentes», contre 49% des participants du siège.

Diversité

- 75% des membres du personnel qui ont répondu à l'enquête ont souscrit à l'affirmation: «J'ai le sentiment de pouvoir être pleinement moi-même au travail, y compris tous mes traits et caractéristiques personnels (par exemple, race, ethnie, sexe, orientation sexuelle, handicap, âge, origine nationale ou sociale, etc.)».
- 69% des participants ont dit être d'accord avec l'affirmation: «Je suis traité de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail».
- Culture sur le lieu de travail

- 58% des participants ont estimé que «[l]a direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité d'une conduite appropriée, y compris en soulevant des préoccupations éthiques».
- 56% des participants ont estimé que «[i]l y a très peu de pression dans notre milieu de travail nous incitant à "faire l'impasse" sur les questions d'éthique et les valeurs de l'Organisation».
- 42% des participants ont estimé que «[i]l n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites».
- 36% des participants ont estimé que «[l]es décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et la performance, et non sur le favoritisme».
- 20% des participants ont déclaré qu'ils ne se sentiraient pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou répréhensible, et 25%, qu'ils n'étaient pas certains de se sentir à l'aise. Les raisons le plus souvent invoquées par les participants pour expliquer pourquoi ils ne se sentiraient pas à l'aise pour effectuer un signalement sont la crainte de représailles (39%) et le sentiment que rien ne serait fait (34%).
- Les femmes qui ont participé à l'enquête ont été moins nombreuses (39%) que les hommes (52%) à déclarer se sentir à l'aise pour signaler un comportement répréhensible.

Risques d'atteinte à l'éthique

Les risques d'atteinte à l'éthique le plus souvent cités (selon la perception de la probabilité qu'ils se réalisent) sont:

- Certaines conditions ou pratiques de travail à l'OIT non conformes aux valeurs et normes de l'Organisation en matière de travail décent (54%).
- Utilisation abusive du temps ou des ressources de l'Organisation (52%).
- Embauche de parents ou d'amis proches (44%).
- Discrimination (44%).
- Violence ou harcèlement sur le lieu de travail, autres que le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les atteintes sexuelles (42%).
- Fuite d'informations confidentielles (38%).
- Prise d'instructions auprès d'un État Membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs (35%).

Comparaison avec l'enquête de 2018

Si un certain nombre de questions supplémentaires ont été ajoutées à l'enquête de 2023 par rapport à celle de 2018, les réponses aux questions revenant dans les deux enquêtes sont quasiment les mêmes. On observe une évolution positive de la proportion de participants ayant déclaré être informés de l'existence du Bureau de l'éthique du BIT et des services offerts par ce dernier, cette proportion étant passé de 47% en 2018 à 60% en 2023. Cela mis à part, les résultats qualitatifs obtenus en 2018 offraient un tableau très similaire de l'opinion du personnel relative à l'éthique, en particulier en ce qui concerne l'importance pour l'OIT de «mettre en pratique ce qu'elle prône», le caractère inéquitable des contrats de courte durée, la peur de s'exprimer, la question de la responsabilisation et le rôle essentiel d'exemplarité éthique que doivent jouer les responsables de l'Organisation.

► Introduction

1. L'enquête de 2023 sur l'éthique au BIT avait pour but d'éclairer les activités du Bureau de l'éthique et l'adoption de mesures de gestion dans les domaines connexes, ainsi que promouvoir l'engagement du personnel sur ces questions, en vue de remédier aux problèmes recensés et d'atteindre l'excellence en matière de culture institutionnelle de l'éthique. L'enquête a examiné les points de vue et les expériences du personnel en ce qui concerne l'éthique et les valeurs au BIT, ainsi que le risque de violation des normes éthiques de l'OIT. Les enquêtes d'éthique au BIT ont été précédemment réalisées en 2018 et 2013. Ce rapport présente les résultats de l'enquête réalisée en 2023.

► Méthodologie

2. L'enquête en ligne a été réalisée de juillet à septembre 2023. Une invitation à répondre à l'enquête a été envoyée par courriel aux 3 780 membres du personnel du BIT, suivie de courriels de rappel pendant la période d'enquête. Un total de 1 291 réponses a été reçu, soit un taux de réponse de 34%. Il s'agit d'une amélioration par rapport au taux de réponse obtenu lors de l'enquête de 2018, qui était de 24% (avec 824 répondants).
3. L'enquête 2023 a été conçue sur la base de l'enquête 2018, mais avec des changements significatifs pour recueillir des données supplémentaires.
4. L'enquête était divisée en deux parties. La première section portait sur "l'environnement éthique". Celui-ci est décrit dans le questionnaire comme la manière dont un engagement partagé en faveur d'une conduite éthique est utilisé quotidiennement dans la prise de décision au travail. La deuxième partie de l'enquête portait sur les "risques éthiques".
5. Le terme "éthique" a été défini dans le questionnaire comme incluant les normes de conduite de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour la fonction publique internationale et les principes de conduite pour le personnel du Bureau international du travail, ainsi que les valeurs inscrites dans la Constitution de l'OIT et les normes internationales du travail sous-jacentes.
6. L'enquête prévoyait un espace pour des commentaires facultatifs à quatre endroits. Un total de 888 commentaires a été reçu (dans l'enquête de 2018, 180 répondants avaient fourni des commentaires). Les commentaires ont été inclus dans l'analyse de l'enquête afin de fournir des informations supplémentaires sur les données quantitatives collectées et de permettre une compréhension plus approfondie des points de vue du personnel. Les commentaires ont été codés et analysés à l'aide d'un logiciel d'analyse qualitative. Les données ont été analysées à l'aide d'une approche d'analyse thématique.¹

Note concernant l'interprétation des résultats

7. Les résultats de cette enquête sont basés sur un échantillon de petite taille et sur une enquête volontaire menée auprès du personnel. Par conséquent, les conclusions ne sont pas généralisables à l'ensemble du personnel du BIT. Il convient d'être prudent dans l'interprétation

¹ Voir Braun, V. et Clarke, V. (2006) Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.

des résultats de l'enquête. Les personnes qui ont choisi de ne pas participer à l'enquête peuvent être très différentes des personnes interrogées et il existe donc un risque de biais de non-réponse. Les pourcentages sont calculés sur la base du nombre total de répondants pour chaque question.

8. L'analyse comprend une désagrégation par lieu de résidence du répondant. Il n'a pas été possible de fournir des résultats basés sur les régions individuelles en raison de la petite taille de l'échantillon et du manque d'homogénéité au sein de chaque région. Par conséquent, les résultats des régions sont combinés en une seule catégorie dans ce rapport.
9. L'enquête comprenait la question suivante : "Comment décririez-vous votre identité de genre ?" (voir le questionnaire complet à l'annexe 1). Il n'a pas été possible de désagréger les résultats pour toutes les catégories incluses dans la question en raison du faible nombre de réponses reçues dans des catégories autres que les hommes et les femmes. Les tableaux figurent à l'annexe 2.

► Environnement éthique

10. Il a été demandé aux répondants d'indiquer s'ils étaient d'accord avec une série d'affirmations relatives aux valeurs de l'OIT et au comportement éthique sur leur lieu de travail.

L'OIT, une organisation éthique

11. Au total, 82% des membres du personnel qui ont participé à l'enquête ont reconnu² que "*l'OIT est une organisation éthique, digne de la confiance du public*". Parmi eux, 45% étaient d'accord avec cette affirmation et 37% ont indiqué qu'ils étaient tout à fait d'accord (voir tableau 1, annexe 2).
12. Des différences ont été constatées entre les répondants en fonction de leur lieu d'affectation, de la durée de leur travail au BIT et de leur grade :
 - 85% des répondants basés dans les régions sont d'accord avec cette affirmation, contre 74% du personnel basé au siège (voir tableau 1.3, annexe 2).
 - Les répondants qui travaillent au BIT depuis moins d'un an sont les plus susceptibles d'être d'accord avec cette affirmation (92%). Les répondants qui travaillent au BIT depuis le plus longtemps sont moins susceptibles d'être d'accord (77%) (voir tableau 1.1, annexe 2).
 - 88% des personnes interrogées au niveau des administrateurs nationaux sont d'accord avec cette affirmation, contre 81% des agents des services généraux et des catégories apparentées, et 79% des services organiques (P1-P5) et des fonctionnaires de rang supérieur (voir tableau 1.2, annexe 2).

Valeurs de l'OIT

13. Il y a eu un fort consensus sur le fait que les groupes de valeurs de l'OIT³ présentés dans le tableau ci-dessous devraient guider le travail et la conduite de l'OIT :

² Correspond au total de la catégorie "d'accord" et de la catégorie "tout à fait d'accord".

³ La question fait référence aux *valeurs du système des Nations unies et de la fonction publique internationale, ainsi qu'aux valeurs énoncées dans la Constitution de l'OIT qui sont subjacentes aux normes internationales du travail*.

Valeurs	Pas d'accord / Pas du tout d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	D'accord/tout à fait d'accord
<i>Justice sociale, durabilité et travail décent</i>	5%	6%	89%
<i>Intégrité, impartialité et redevabilité</i>	7%	7%	86%
<i>Professionnalisme, collaboration et vocation de service</i>	7%	7%	86%
<i>Respect, diversité et inclusion</i>	6%	8%	86%
<i>Résilience, innovation et impact</i>	8%	14% ⁴	78%

14. Les résultats de l'enquête montrent que le personnel soutient fermement les valeurs de l'OIT (voir tableau 3, annexe 2) :

- 87% des personnes interrogées ont déclaré qu'elles se sentaient à l'aise pour travailler au BIT parce que les valeurs de l'OIT étaient similaires à leurs propres valeurs.
- 87% des personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation suivante "*Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident ma conduite sur le lieu de travail*".

L'accord était plus faible lorsque les répondants étaient interrogés sur les valeurs en pratique dans la conduite de leurs collègues et le fonctionnement du Bureau:

- 65% sont d'accord avec l'affirmation "*Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident la conduite de mes coéquipiers et de mes collègues au travail*". Treize pour cent n'étaient pas d'accord avec cette affirmation et 22% ont déclaré n'être ni d'accord ni en désaccord.
- 61% des répondants ont convenu que "*dans l'ensemble, le fonctionnement du Bureau et ses pratiques sur le lieu de travail sont cohérents avec les valeurs de l'OIT et constituent un exemple positif de l'application des normes du travail pertinentes (par exemple, l'égalité et la non-discrimination, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail, etc.)*". 21% des répondants n'étaient pas d'accord avec cette affirmation et les 18% restants n'étaient ni d'accord ni en désaccord.

15. Les réponses relatives aux valeurs sur le lieu de travail diffèrent quelque peu selon le lieu de travail du personnel. Le personnel travaillant au siège de l'OIT avait une perception plus négative des valeurs sur le lieu de travail par rapport au personnel basé dans les régions :

- 18% des personnes interrogées travaillant au siège de l'OIT n'étaient pas d'accord avec le fait que les valeurs partagées de l'OIT guidaient la conduite de leurs coéquipiers et collègues sur le lieu de travail, tandis que 11% du personnel travaillant dans les régions a déclaré ne pas être d'accord avec cette affirmation (voir tableau 3.1, annexe 2).
- 32% des personnes interrogées travaillant au siège de l'OIT n'étaient pas d'accord avec le fait que le fonctionnement du Bureau et les pratiques sur le lieu de travail étaient cohérents avec les valeurs de l'OIT, contre 18% du personnel travaillant en dehors du siège de l'OIT (voir tableau 3.2, annexe 2).

⁴ Certains commentaires indiquaient que les répondants n'étaient pas certains du regroupement des trois valeurs individuelles.

16. La transparence a été le plus souvent suggérée par les répondants comme une valeur supplémentaire à mettre en avant. Il a également été suggéré de mettre l'accent sur les valeurs relatives au respect, à la diversité, à l'égalité, à la protection de l'environnement et à l'activisme.

L'éthique sur le lieu de travail

17. Presque toutes les personnes interrogées (96%) étaient d'accord avec l'affirmation suivante : *"Je suis conscient(e) de ce que l'on attend de moi sur le plan éthique en tant que fonctionnaire international (comme indiqué dans les Normes de conduite de la CFPI pour les fonctionnaires internationaux et les documents de gouvernance interne de l'OIT applicables)"* (voir tableau 3, annexe 2).
18. La connaissance du Bureau d'éthique, bien que plus élevée que lors de l'enquête précédente (voir section 4), reste limitée, puisque 20% des répondants ne connaissaient pas son existence ou ses services, et que 20% des répondants n'ont pas pu dire s'ils connaissaient le Bureau d'éthique. Au total, 60% du personnel connaissait l'existence du Bureau d'éthique et de ses services. La connaissance est légèrement plus faible parmi le personnel travaillant en dehors du siège de l'OIT, puisque 57% des personnes interrogées ont déclaré connaître le bureau, contre 64% du personnel travaillant au siège de l'OIT (voir tableau 3.3, annexe 2).
19. Au total, 74% des personnes interrogées ont déclaré : *"Là où je travaille, nous prêtons attention à l'éthique dans notre prise de décision quotidienne"*. Par ailleurs, 16% des personnes interrogées n'étaient pas d'accord ou pas d'accord avec cette affirmation, et 10% n'étaient pas d'accord. Les membres du personnel qui ont répondu à l'enquête sont assez unanimes : *"Pour obtenir des résultats au travail, le respect des valeurs de l'OIT est aussi important que les résultats eux-mêmes"*, puisque 89% d'entre eux sont d'accord avec cette affirmation (voir tableau 3, annexe 2).

Diversité

20. Si 75% des membres du personnel qui ont répondu à l'enquête sont d'accord avec l'affirmation suivante : *"J'ai le sentiment de pouvoir être pleinement moi-même au travail, y compris dans tous mes traits et caractéristiques personnels (par exemple, race, ethnicité, sexe, orientation sexuelle, handicap, âge, origine nationale ou sociale, etc.)"*, 13% ont déclaré ne pas être d'accord (voir le tableau 3, annexe 2). Les réponses varient en fonction du sexe et du lieu de travail :
- 81% des hommes ayant répondu à l'enquête étaient d'accord avec cette affirmation et 75% des femmes⁵ (voir tableau 3.4.1, annexe 2).
 - 78% des répondants âgés de moins de 40 ans, 73% de ceux âgés de 40 à 49 ans et 75% de ceux âgés de 50 ans et plus étaient d'accord avec cette affirmation (voir tableau 3.4.2, annexe 2).
 - 78% des répondants travaillant dans les régions étaient d'accord avec cette affirmation, contre 68% de ceux qui travaillent au siège (voir tableau 3.4.3, annexe 2).
21. Au total, 69% des personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation *"Je suis traité(e) de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail"*, 15% ne sont pas d'accord et 16% ne se prononcent pas (voir tableau 3, annexe 2). Les réponses varient en fonction du sexe et du lieu de travail.

⁵ Voir la méthodologie.

- 74% des hommes ayant participé à l'enquête étaient d'accord avec cette affirmation, contre 69% des femmes (voir tableau 3.5.1, annexe 2).
 - 73% des répondants âgés de moins de 40 ans sont d'accord, contre 69% des 40-49 ans et 65% des 50 ans et plus (voir tableau 3.5.2, annexe 2). 70% des répondants travaillant dans les régions sont d'accord, contre 65% de ceux qui travaillent au siège (voir tableau 3.5.3, annexe 2).
22. Les réponses sont similaires en ce qui concerne la manière dont les membres du personnel estiment que leurs collègues sont traités : 63% ont déclaré être traités de manière équitable et avec respect, tandis que 16% n'étaient pas d'accord. Les 21% restants ne se sont pas prononcés (voir tableau 3, annexe 2).

Culture du lieu de travail

23. Comme indiqué dans le tableau 3 (annexe 2) :
- La moitié des répondants sont d'accord pour dire que *"les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT"*, tandis que 22% ne sont pas d'accord et que 28% ne sont pas d'accord ou ne sont pas d'accord.
 - 54% des personnes interrogées sont d'accord pour dire que *"la confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée"*, 19% des personnes interrogées ne sont pas d'accord et 27% ne sont ni d'accord ni en désaccord.
 - Les répondants sont partagés sur la question de savoir si *"les décisions de recrutement et de promotion sont basées sur le mérite et les performances, et non sur le favoritisme"*. Un peu plus d'un tiers (34%) des répondants ne sont pas d'accord avec cette affirmation, 36% sont d'accord et 30% ne sont ni d'accord ni en désaccord.
 - 56% des personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation suivante : *"Il y a très peu de pression dans notre milieu de travail nous incitant à 'faire l'impasse' sur les questions d'éthique et les valeurs de l'organisation"*. Au total, 16% n'étaient pas d'accord avec cette affirmation et 28% ont indiqué qu'ils n'étaient ni d'accord ni en désaccord avec cette affirmation.
 - 58% des personnes interrogées sont d'accord pour dire que *"la direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité de faire ce qu'il faut, y compris en soulevant des problèmes éthiques"*, 16% ne sont pas d'accord et 26% ne sont ni d'accord ni en désaccord.
 - 54% des répondants sont d'accord avec l'affirmation suivante : *"Les dirigeants considèrent que leurs responsabilités éthiques sont aussi importantes que leurs autres responsabilités et promeuvent activement les valeurs de l'OIT à travers leurs actions"*. 18% n'étaient pas d'accord et 28% n'étaient ni d'accord ni en désaccord avec cette affirmation.
 - 42% des personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation suivante : *"On peut s'exprimer en toute sécurité et contester la manière dont les choses sont faites"*, tandis que 30% ne sont pas d'accord avec cette affirmation. En outre, 28% des répondants ont indiqué qu'ils n'étaient ni d'accord ni en désaccord avec cette affirmation.
 - Un peu plus de la moitié (52%) des membres du personnel ayant répondu à l'enquête pensent que *"les violations des politiques de déontologie ne sont pas tolérées au BIT et que la direction agit en fonction des problèmes signalés"*. Dix-sept pour cent ne sont pas d'accord avec cette affirmation et 31% ne sont ni d'accord ni en désaccord.
24. Comme indiqué ci-dessous, les répondants qui travaillent au BIT depuis plus longtemps, les répondants travaillant au siège et les femmes étaient moins susceptibles d'être d'accord avec les

déclarations positives relatives à l'éthique sur le lieu de travail. Les raisons de ces différences ne sont pas évidentes d'après l'enquête, mais ces variations peuvent donner une indication de la manière dont les perceptions et les expériences diffèrent parmi le personnel :

Les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT :

- 55% des répondants travaillant dans les régions sont d'accord, contre 39% des répondants travaillant au siège de l'OIT (voir tableau 3.6.1, annexe 2).
- 71% des personnes ayant travaillé au BIT pendant moins d'un an étaient d'accord, contre 41% de celles ayant travaillé pendant 15 ans ou plus (voir tableau 3.6.2, annexe 2).
- 55% des hommes sont d'accord, contre 49% des femmes (voir tableau 3.6.3, annexe 2).

La confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée :

- 56% des répondants travaillant dans les régions sont d'accord, contre 47% des répondants travaillant au siège de l'OIT (voir tableau 3.7.1, annexe 2).
- 60% des hommes ayant répondu sont d'accord, contre 51% des femmes (voir tableau 3.7.2, annexe 2).
- 69% de ceux qui ont travaillé au BIT pendant moins de quatre ans sont d'accord, contre 47% de ceux qui ont travaillé pendant 15 ans ou plus (voir tableau 3.7.3, annexe 2).

Les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et les performances, et non sur le favoritisme :

- 43% des répondants basés dans les régions sont d'accord, contre 18% au siège de l'OIT (voir tableau 3.8.1, annexe 2).
- 44% des hommes ayant répondu sont d'accord, contre 33% des femmes (voir tableau 3.8.2, annexe 2).
- 58% de ceux qui ont travaillé au BIT pendant moins de quatre ans sont d'accord, contre 23% de ceux qui ont travaillé pendant 15 ans ou plus (voir tableau 3.8.3, annexe 2).

La direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité d'une conduite appropriée, y compris en soulevant des préoccupations éthiques :

- 63% des répondants basés dans les régions sont d'accord, contre 48% au siège de l'OIT (voir tableau 3.9.1, annexe 2).
- 72% de ceux qui ont travaillé au BIT pendant moins de quatre ans sont d'accord, contre 55% de ceux qui ont travaillé pendant 15 ans ou plus (voir tableau 3.9.2, annexe 2).
- 66% des hommes ayant répondu sont d'accord, contre 56% des femmes (voir tableau 3.9.3, annexe 2).

Les cadres dirigeants considèrent que leurs responsabilités en matière d'éthique sont aussi importantes que leurs autres responsabilités, et promeuvent activement les valeurs de l'OIT par leurs actions :

- 60% des répondants basés dans les régions sont d'accord, contre 39% au siège de l'OIT (voir tableau 3.10.1, annexe 2).
- 62% des hommes ayant répondu sont d'accord, contre 52% des femmes (voir tableau 3.10.2, annexe 2).
- 69% de ceux qui ont travaillé au BIT pendant moins de quatre ans sont d'accord, contre 40% de ceux qui ont travaillé pendant 9 à 14 ans et 46% de ceux qui ont travaillé pendant 15 ans ou plus (voir tableau 3.10.3, annexe 2).

Il n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites :

- 45% des personnes basées dans les régions sont d'accord, contre 31% au siège (voir tableau 3.11.1, annexe 2).
- 48% des hommes ont reconnu qu'ils pouvaient parler en toute sécurité, contre 39% des femmes (voir tableau 3.11.2, annexe 2).
- 60% des personnes ayant travaillé au BIT pendant moins de quatre ans étaient d'accord, contre 30% de celles ayant travaillé pendant 9 à 14 ans et 39% de celles ayant travaillé pendant 15 ans ou plus (voir tableau 3.11.3, annexe 2).

Les violations des politiques d'éthique ne sont pas tolérées à l'OIT et la direction agit en fonction des problèmes signalés :

- 57% des répondants basés dans les régions sont d'accord, contre 38% au siège de l'OIT (voir tableau 3.12.1, annexe 2).
- 64% de ceux qui ont travaillé au BIT pendant moins de quatre ans sont d'accord, contre 47% de ceux qui ont travaillé pendant 15 ans ou plus (voir tableau 3.12.2, annexe 2).
- 58% des hommes sont d'accord, contre 49% des femmes (voir tableau 3.12.3, annexe 2).

25. Au total, 55% des répondants ont déclaré que *"si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler"*, 21% des répondants n'étaient pas d'accord et 25% n'étaient ni d'accord ni en désaccord (voir tableau 3, annexe 2) :

- Si 75% des personnes interrogées qui travaillaient au BIT depuis moins d'un an étaient d'accord pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite, celles qui travaillaient depuis plus longtemps étaient moins susceptibles d'être d'accord. Parmi les personnes travaillant au BIT depuis 4 à 14 ans, 47% ont déclaré qu'elles n'hésiteraient pas à signaler des comportements contraires à l'éthique ou des fautes professionnelles. Le taux augmente pour ceux qui travaillent depuis le plus longtemps, puisque 56% des employés travaillant depuis 15 ans ou plus sont d'accord (voir tableau 3.13.2, annexe 2).
- Alors que 65% des hommes ayant répondu à l'enquête ont déclaré qu'ils se sentaient à l'aise pour signaler des fautes, ce chiffre est de 52% pour les femmes (voir tableau 3.13.3, annexe 2).

- Au total, 58% des répondants basés dans les régions sont d'accord, contre 50% au siège de l'OIT (voir tableau 3.13.1, annexe 2).

26. La raison la plus souvent invoquée pour ne pas se sentir à l'aise est la crainte de représailles (39%) et la conviction que rien ne sera fait (34%), comme le montre le tableau suivant :

Raisons pour lesquelles le personnel ne se sent pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite :	%*	n
Aucune, car je me sens à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite.	40%	480
Je ne pense pas que ce soit ma responsabilité	4%	52
Je ne saurais pas où le signaler	16%	193
Je craindrais des représailles	39%	466
Je pense que rien ne sera fait de toute façon	34%	408
Autres	10%	113
Total des répondants		1187

* La somme n'est pas égale à 100% car les réponses multiples étaient autorisées.

27. Parmi les personnes qui ont indiqué que la crainte de représailles était la raison pour laquelle elles ne se sentaient pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite, il y avait des différences en fonction de certains facteurs :

- 36% du personnel travaillant au siège de l'OIT a déclaré craindre des représailles, contre 43% du personnel travaillant dans les régions (voir tableau 4.1, annexe 2).
- Les membres du personnel qui travaillent au BIT depuis 4 à 15 ans (49%) sont plus susceptibles de déclarer que la crainte de représailles est une raison de ne pas signaler une faute que ceux qui travaillent depuis moins de quatre ans (32%) ou depuis plus de 15 ans (34%) (voir tableau 4.2, annexe 2).
- 41% des femmes ont déclaré craindre des représailles, contre 33% des hommes (voir tableau 4.3, annexe 2).
- Les jeunes employés sont plus susceptibles de signaler une crainte de représailles que les employés plus âgés : 46% des personnes âgées de 39 ans ou moins ont déclaré craindre des représailles, contre 42% des personnes âgées de 40 à 49 ans et 36% des personnes âgées de 50 ans ou plus (voir tableau 4.4, annexe 2).
- La crainte de représailles a été le plus souvent signalée par les services organiques (P1-P5) (43%) et les agents des services généraux et catégories apparentées (42%), contre 32% des services organiques nationaux interrogés (voir tableau 4.5, annexe 2).

► Risques éthiques

28. Il a été demandé aux membres du personnel dans quelle mesure des situations susceptibles de créer un risque éthique ou de nuire à la réputation se produiraient sur le lieu de travail de l'OIT

au cours des 12 mois suivant l'enquête. Il a également été demandé aux membres du personnel dans quelle mesure ces risques seraient graves pour la réputation de l'OIT (voir le tableau 5 en annexe pour la liste complète des risques) :

- 54% des répondants ont indiqué qu'il était probable⁶ que le risque que **certaines conditions ou pratiques de travail ne soient pas conformes aux valeurs et normes de l'OIT en matière de travail décent** se produise sur leur lieu de travail au cours de l'année à venir.
- 53% des membres du personnel ayant répondu à l'enquête ont déclaré qu'il était probable que **l'utilisation abusive du temps ou des ressources de l'OIT constitue** un risque pour leur lieu de travail.
- 44% des personnes interrogées ont déclaré que la **discrimination** était un risque susceptible de se produire sur leur lieu de travail au cours des 12 prochains mois.
- 43% des personnes interrogées ont indiqué que **l'embauche de parents ou d'amis proches** était un risque susceptible de se produire sur leur lieu de travail au cours de l'année suivante.
- 42% des personnes interrogées ont déclaré que la **violence ou le harcèlement au travail, autre que le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les abus sexuels**, était un risque susceptible de se produire sur leur lieu de travail au cours de l'année suivante.⁷
- **La fuite d'informations confidentielles de l'OIT** est un risque que 38% des membres du personnel estiment susceptible de se produire sur leur lieu de travail au cours des 12 prochains mois.
- 35% des personnes interrogées estiment que le **risque de recevoir des instructions d'un État membre, de fournisseurs, ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs** est susceptible de se produire sur leur lieu de travail au cours des 12 prochains mois.
- 33% des membres du personnel estiment que le risque **d'utilisation abusive de fonctions officielles pour en tirer un avantage personnel** est susceptible de se produire sur leur lieu de travail au cours de l'année suivant l'enquête.
- 32% des membres du personnel qui ont répondu pensent que la **réception de cadeaux ou de faveurs de la part d'un État membre, de fournisseurs, ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs** est susceptible de se produire dans leur lieu de travail au cours des 12 prochains mois.

29. Il y a un fort consensus sur le fait que les risques énumérés dans l'enquête constitueraient un risque sérieux pour la réputation de l'OIT s'ils se produisaient. Toutefois, il existe un certain désaccord et une incertitude quant à la gravité de certains risques (voir tableau 6, annexe 2).

- Le niveau d'incertitude le plus élevé concerne le risque de recevoir des instructions d'un État membre, de fournisseurs, organisations d'employeurs ou de travailleurs, puisque 16% des répondants ont déclaré ne pas connaître la gravité de ce risque.
- Parmi les membres du personnel qui ont répondu à l'enquête, 13% ont déclaré que la réception de cadeaux ou de faveurs de la part d'un État membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs ne constituait pas un risque sérieux pour la réputation de l'OIT.

⁶ Le total de la catégorie "probable" et de la catégorie "très probable".

⁷ Le pourcentage de répondants ayant identifié ces deux autres catégories de risques comme probables ou très probables était de 24% pour le harcèlement sexuel et de 13% pour l'exploitation ou les abus sexuels.

Dix pour cent supplémentaires ne savaient pas dans quelle mesure ce risque était grave pour la réputation de l'OIT.

- Un rapport de supervision avec un parent ou un ami proche n'est pas considéré comme un risque sérieux pour la réputation de l'OIT par 12% du personnel. Par ailleurs, 11% des membres du personnel ne savent pas quelle serait la gravité de ce risque pour l'OIT.
- 12% des membres du personnel estiment que le fait d'exercer des activités extérieures sans autorisation ne représente pas un risque sérieux pour la réputation de l'OIT et 13% ne savent pas s'il s'agit d'un risque sérieux.

Commentaires des répondants : valeurs versus pratiques internes

30. L'enquête prévoyait un espace pour des commentaires facultatifs et un total de 888 commentaires a été reçu. Les commentaires des répondants ont mis en évidence leur fort soutien aux valeurs de l'OIT pour guider le travail de l'organisation, et leur frustration lorsque les pratiques au sein de l'OIT ne s'alignent pas avec les valeurs de l'Organisation. Les répondants ont fréquemment fait remarquer *"...un manque de cohérence entre ce que nous prêchons en tant qu'organisation et ce que nous faisons réellement"*.⁸ Les principales questions soulevées par les répondants signalant de telles incohérences et la nécessité d'y remédier sont présentées ci-dessous :

- Le nombre élevé d'employés ayant des **contrats à court terme** et l'impact de cette situation sur la qualité de l'emploi. Les personnes interrogées ont qualifié ces contrats de "précaires" et contraires aux normes promues par l'OIT.⁹
- Un manque de transparence en matière de **recrutement et de promotion**. Les personnes interrogées ont souligné qu'elles pensaient que les processus n'étaient pas justes ou ne reposaient pas sur le mérite.¹⁰
- **Le direction** et l'exemple donné par la direction sont considérés comme essentiels pour l'application des valeurs de l'OIT sur le lieu de travail. Les personnes interrogées ont affirmé qu'il devait y avoir des sanctions claires en cas de manquement à l'éthique au niveau de la direction.¹¹
- **L'absence de responsabilité** pour le comportement de la direction et du personnel. Les personnes interrogées ont fait valoir que lorsque les règles éthiques sont enfreintes, aucune sanction n'est prise et les plaintes ne font pas l'objet d'une enquête adéquate.¹²

⁸ Avec des commentaires tels que « *Le problème ne réside pas dans les valeurs de l'OIT, mais plutôt dans la pratique.* »

⁹ Par exemple, en notant que « *les contrats précaires sont encore la norme parmi les jeunes collègues et le personnel de coopération technique. Cette situation est tout à fait incohérente avec les valeurs de l'organisation et constitue un risque pour sa réputation et la rétention de ses talents.* »

¹⁰ Par exemple : « *L'inégalité des normes de recrutement et de contrat n'est pas compatible avec les valeurs d'égalité et de non-discrimination de l'OIT.* »

¹¹ Par exemple : « *...l'éthique commence au sommet d'une organisation et les dirigeants doivent montrer l'exemple.* »

¹² Par exemple : « *L'application de l'éthique et le comportement doivent être contrôlés régulièrement, et les sanctions doivent être connues et appliquées.* »

- **La prise de parole et les procédures de dépôt de plainte** : Les personnes interrogées ont fait part de leur réticence à s'exprimer ou à déposer une plainte officielle, de leurs expériences négatives en la matière et du manque de clarté des procédures.¹³
- Discrimination ou **inégalité de traitement** entre les différents **grades et lieux d'affectation** du personnel.¹⁴
- Une culture de **longues heures de travail** et son impact sur l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée**. Les personnes interrogées ont indiqué que la charge de travail élevée était un facteur contribuant aux longues heures de travail.¹⁵
- **Égalité des sexes** : les commentaires font état de la nécessité d'examiner les questions d'égalité des sexes, y compris l'équilibre entre les hommes et les femmes. Toutefois, peu de détails ont été fournis pour approfondir cette question.
- Des suggestions pour une plus grande **sensibilisation** afin de "rappeler constamment au personnel les principes d'éthique de l'OIT sur le lieu de travail". Les personnes interrogées ont insisté sur le fait que cela était nécessaire pour le personnel et la direction à tous les niveaux et dans tous les lieux.¹⁶

► Comparaison des résultats de l'enquête sur l'éthique au BIT en 2018 et 2023

31. L'enquête sur l'éthique de 2023 est basée sur l'enquête la plus récente, réalisée en 2018.¹⁷ L'enquête réalisée en 2023 inclut un certain nombre de questions supplémentaires sur la base des meilleures pratiques d'autres organisations, ainsi que des [conclusions de l'enquête 2018](#) et du travail du Bureau d'éthique. Bien que certaines questions soient identiques ou très similaires, la conception de l'enquête ayant changé entre les deux enquêtes, celles-ci ne sont pas directement comparables. Il convient donc d'être prudent lors de l'interprétation de tout changement dans les résultats. Le tableau ci-dessous compare les résultats des deux enquêtes (voir également le tableau 7, annexe 2).
32. Les résultats de l'enquête sont restés pratiquement inchangés par rapport à l'enquête de 2018, à l'exception de trois questions :

¹³ Par exemple : « L'OIT doit renforcer ses procédures et offrir une meilleure protection pour encourager le personnel à déposer des plaintes, et elle doit veiller au strict respect des règles en matière de ressources humaines. Dans le cas contraire, ces problèmes ne pourront jamais être traités efficacement. »

¹⁴ Par exemple, « ...il existe une discrimination importante à l'égard du personnel recruté localement dans les lieux d'affectation autres que le siège en matière de promotion, de postes de niveau professionnel, de sécurité et d'autres droits" ou "...bien qu'il n'y ait pas de discrimination pure et simple basée sur des arrangements contractuels, il y a une inégalité de traitement. »

¹⁵ Par exemple, « ...notre volume de travail dépasse les heures de travail prévues et se termine par des heures supplémentaires volontaires et du travail à la maison le week-end. »

¹⁶ Par exemple, « Les messages éthiques clés doivent être renforcés périodiquement et les cadres supérieurs doivent manifester clairement leur soutien. »

¹⁷ Voir le [site web du Bureau du responsable des questions d'éthique](#).

- On observe une tendance positive dans le nombre de répondants qui reconnaissent avoir connaissance de l'existence et des services offerts par le Bureau d'éthique de l'OIT, passant de 47% en 2018 à 60% en 2023.
- Dans l'enquête de 2018, 42% des répondants étaient d'accord avec l'affirmation « *Je peux signaler des cas de comportement contraire à l'éthique ou de mauvaise conduite sans craindre des représailles* » (42%). Le niveau d'accord est plus élevé pour la question de 2023, puisque 55% des répondants sont d'accord avec l'affirmation « *Si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler* ». ¹⁸
- En 2018, 37% des personnes interrogées étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « *On peut s'exprimer en toute sécurité et remettre en question la façon dont les choses sont faites ici* ». Dans l'enquête de 2023, 42% des personnes interrogées étaient d'accord avec cette affirmation. ¹⁹

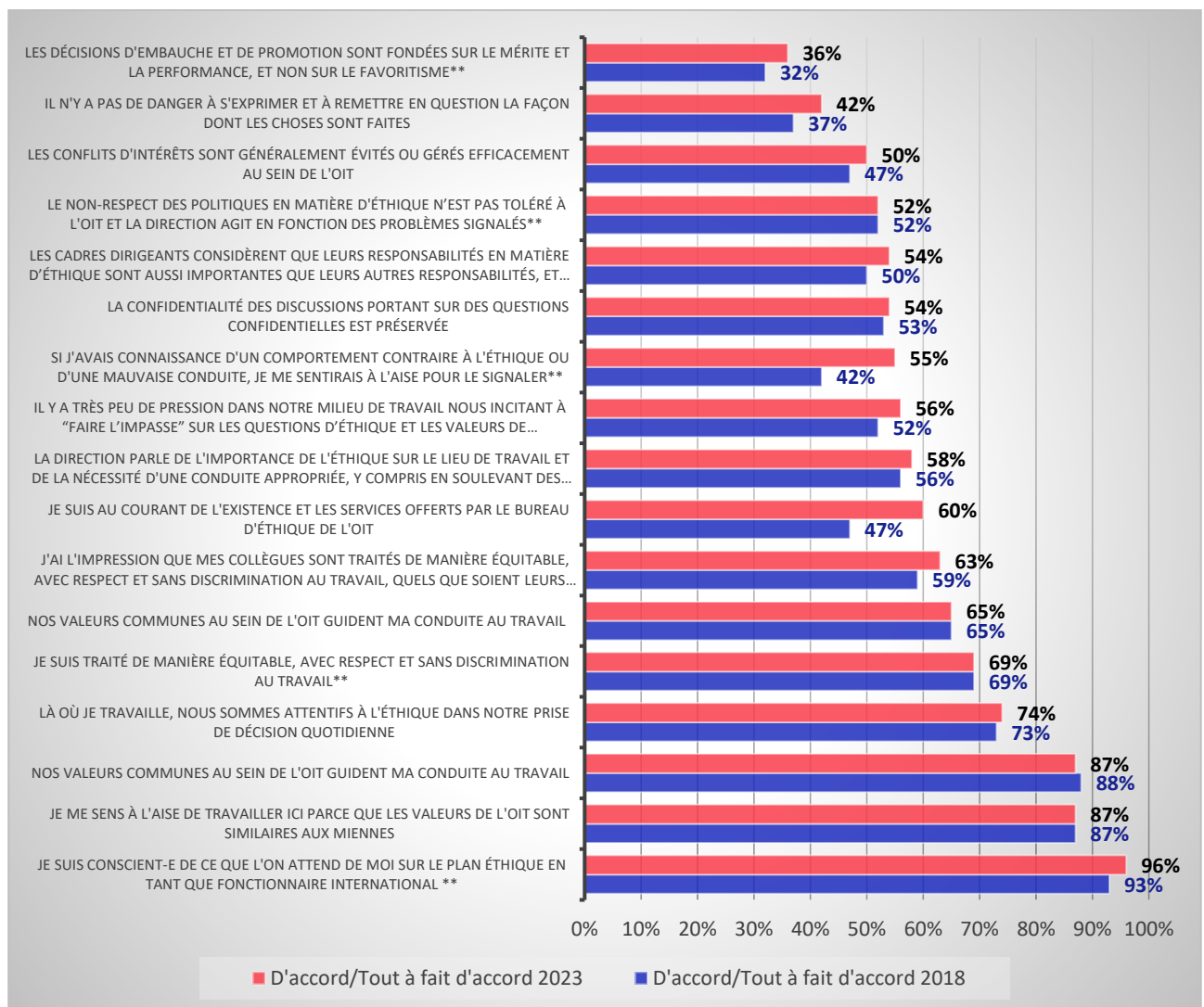
33. Les résultats qualitatifs de 2018 présentent un rapport très similaire sur les opinions du personnel en matière d'éthique, soulignant que les principaux sujets de préoccupation persistent. Les principaux résultats de 2018 sont reproduits ci-dessous et montrent une similitude avec les résultats rapportés dans l'enquête de 2023 :

- Croyance en l'OIT : le personnel s'identifie aux valeurs de l'OIT et souhaite clairement travailler dans une organisation qui met en pratique ce qu'elle prêche.
- Le personnel a le sentiment que les contrats temporaires, les contrats de projet et les contrats à durée déterminée favorisent l'injustice et le favoritisme. Le personnel craint que des pressions politiques ou des influences extérieures ne compromettent l'indépendance du BIT. Il a le sentiment que les promotions sont fondées sur le favoritisme plutôt que sur les performances.
- Crainte de représailles : les membres du personnel de niveau inférieur à D ne pensaient généralement pas qu'il était prudent de signaler les fautes observées, ni de contester la manière dont les choses étaient faites.
- Le ton donné par le sommet : le personnel souhaite que leurs dirigeants soient des modèles en matière d'éthique, qu'ils prennent et expliquent leurs décisions "difficiles".
- Responsabilité personnelle : Le personnel estime que les personnes qui commettent des infractions aux règles doivent rendre des comptes, quel que soit le type de contrat ou le niveau de classification. Certains doutent ouvertement de l'engagement du BIT à mettre fin à l'impunité et l'injustice.

¹⁸ La formulation de cette question a été modifiée dans l'enquête 2023, ce qui peut avoir affecté les résultats.

¹⁹ L'ordre des questions de l'enquête a légèrement changé en 2023, ce qui peut avoir affecté les résultats.

► Comparaison des résultats de l'enquête sur l'éthique 2018 et 2023



**Légèrement modifié par rapport à la formulation de la question de 2018

► **Annexe 1. Questionnaire****Enquête éthique de l'OIT 2023**

L'éthique sur le lieu de travail implique d'incarner les valeurs de l'OIT et de la fonction publique internationale dans notre travail quotidien. Cette enquête de sensibilisation à l'éthique est conçue pour donner un aperçu de la façon dont les membres du personnel du BIT perçoivent leur environnement de travail. Elle a pour but d'éclairer l'orientation, les activités et les priorités de sensibilisation du Bureau de l'éthique, ainsi que l'action de la direction dans les processus connexes, tels que les ressources humaines, la gestion des risques, la lutte contre la fraude/corruption, etc.

Veuillez prendre quelques minutes pour répondre à ces questions. Toutes les réponses sont anonymes et resteront confidentielles. Les questions démographiques posées à la fin de l'enquête seront utilisées pour identifier les tendances sur notre lieu de travail.

L'enquête comporte trois parties : (i) la première vous demande de répondre à des affirmations sur le rôle de l'éthique et de la conduite éthique sur votre lieu de travail à l'OIT ; (ii) la deuxième vous demande de réfléchir à un certain nombre de situations susceptibles de créer un risque éthique ou de nuire à la réputation de l'OIT ; (iii) la troisième vous invite à fournir des observations supplémentaires sur l'environnement de l'action et de la prise de décision éthiques à l'OIT et sur les risques et défis éthiques auxquels l'OIT est confrontée dans ses opérations.

Environnement éthique

Vous devez utiliser l'échelle suivante lorsque vous répondez aux affirmations ci-dessous et sélectionner le chiffre qui représente le mieux votre degré d'accord ou de désaccord avec l'affirmation en question.

Pas du tout d'accord Pas d'accord Ni d'accord ni d'accord D'accord Tout à fait d'accord
1 2 3 4 5

1.	L'OIT est une organisation éthique, digne de la confiance du public.
2.	Les valeurs de l'OIT (c'est-à-dire les valeurs du système des Nations unies et de la fonction publique internationale, ainsi que les valeurs énoncées dans la Constitution de l'OIT et les normes internationales du travail sous-jacentes) comprennent les groupes de valeurs suivants, qui devraient guider notre travail et notre conduite : - Intégrité, impartialité et redevabilité - Justice sociale, durabilité et travail décent - Professionnalisme, collaboration et vocation de service - Respect, diversité et inclusion - Résilience, innovation et impact Commentaires <i>facultatifs</i> (par exemple, d'autres valeurs non incluses ci-dessus qui, selon vous, devraient être mises en avant en tant que valeurs de l'OIT, etc :)
3.	Je me sens à l'aise pour travailler ici parce que les valeurs de l'OIT sont similaires aux miennes.
4.	Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident ma conduite au travail.
5.	Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident la conduite de mes coéquipiers et de mes collègues au travail.
6.	Dans l'ensemble, le fonctionnement du Bureau et ses pratiques sur le lieu de travail sont cohérents avec les valeurs de l'OIT et constituent un exemple positif de l'application des normes du travail pertinentes (par exemple, l'égalité et la non-discrimination, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail, etc.)

<i>Commentaires facultatifs</i> (par exemple, toute valeur de l'OIT ou norme de travail à laquelle le Bureau devrait, à votre avis, accorder plus d'attention, ou tout obstacle qui, selon vous, pourrait exister à la pleine réalisation de ces valeurs dans la pratique, etc :))
7. Je suis conscient(e) de ce que l'on attend de moi sur le plan éthique en tant que fonctionnaire international (conformément aux normes de conduite de la CFPI pour les fonctionnaires internationaux et aux documents de gouvernance interne de l'OIT applicables).
8. Je sais où demander de l'aide s'il n'y a pas de politique qui m'explique ce que je dois faire.
9. Je connais l'existence et les services offerts par le Bureau d'éthique de l'OIT .
10. Là où je travaille, nous sommes attentifs à l'éthique dans notre prise de décision quotidienne.
11. Pour obtenir des résultats au travail, le respect des valeurs de l'OIT est aussi important que les résultats eux-mêmes.
12. J'ai le sentiment de pouvoir être pleinement moi-même au travail, y compris tous mes traits et caractéristiques personnels (par exemple, race, ethnie, sexe, orientation sexuelle, handicap, âge, origine nationale ou sociale, etc.)
13. Je suis traité de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail.
14. J'ai l'impression que mes collègues sont traités de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail, quels que soient leurs traits et caractéristiques personnels.
15. Les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT.
16. La confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée.
17. Les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et la performance, et non sur le favoritisme.
18. Il y a très peu de pression dans notre milieu de travail nous incitant à "faire l'impasse" sur les questions d' éthique et les valeurs de l'organisation.
19. La direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité d'une conduite appropriée, y compris en soulevant des préoccupations éthiques.
20. Les cadres dirigeants considèrent que leurs responsabilités en matière d' éthique sont aussi importantes que leurs autres responsabilités, et promeuvent activement les valeurs de l'OIT par leurs actions.
21. Il n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites.
22. Les violations des politiques d'éthique ne sont pas tolérées à l'OIT et la direction agit en fonction des problèmes signalés.
23. Si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler.
24. La ou les raisons pour lesquelles je ne me sentirais pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite sont les suivantes : a) Je ne pense pas que ce soit ma responsabilité b) Je ne saurais pas où le signaler c) Je craindrais des représailles d) Je pense que rien ne sera fait de toute façon e) Autre - veuillez préciser : f) Aucune, car je me sens à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite.

Risques éthiques

Le tableau suivant énumère un certain nombre de situations susceptibles de créer un risque éthique ou de nuire à la réputation. Dans cette section, veuillez indiquer : (i) **la probabilité** que ces situations se produisent sur votre lieu de travail à l'OIT au cours des 12 prochains mois. Veuillez choisir parmi les options suivantes : Très peu probable ; Peu probable ; Probable ; Très probable ; Ne sait pas ; et (ii) **quelle est, selon vous, la gravité** de ces risques pour la réputation de l'OIT. Veuillez choisir parmi les options suivantes : Pas grave ; Assez grave ; Grave ; Extrêmement grave ; Ne sait pas

1. Utilisation abusive de fonctions officielles pour en tirer un avantage personnel
2. Fuite d'informations confidentielles de l'OIT

3. Manque de sécurité physique et personnelle
4. Harcèlement sexuel
5. Exploitation ou abus sexuels
6. Autres formes de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail
7. Discrimination
8. Réception de cadeaux ou de faveurs de la part d'un État membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs
9. Embauche de parents ou d'amis proches
10. Utilisation abusive du temps ou des ressources de l'OIT
11. Rapport de supervision avec un parent ou un ami personnel proche
12. Exercice d'activités ou occupations extérieures sans autorisation
13. Acceptation d'un pot-de-vin ou d'une commission occulte
14. Prendre des instructions d'un État membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs
15. Vol de biens ou de ressources de l'OIT
16. Certaines conditions ou pratiques de travail ne sont pas conformes aux valeurs et normes de l'OIT en matière de travail décent

Observations complémentaires sur l'éthique à l'OIT

Nous vous encourageons à nous faire part de toute observation visant à développer vos réponses précédentes, ou à nous transmettre vos commentaires sur : (i) l'environnement de l'action et de la prise de décision éthiques à l'OIT ; et (ii) les risques et les défis éthiques auxquels l'OIT est confrontée dans ses opérations (à la fois en interne et en externe) : []

Questions démographiques

- A. Depuis combien de temps êtes-vous employé par le BIT ?
 - ☐ Moins d'un an
 - ☐ 1 - 3 ans
 - ☐ 4 - 8 ans
 - ☐ 9 - 14 ans
 - ☐ 15 ans ou plus
- B. Quelle est votre catégorie de personnel actuelle ?
 - ☐ GS et apparentés
 - ☐ Services organiques nationaux
 - ☐ Services organiques et catégories supérieures (P1 à P5)
 - ☐ Directeur (D1 et D2) et postes hors cadre
- C. Quel est votre âge ?
 - ☐ Moins de 30 ans
 - ☐ 30-39
 - ☐ 40-49
 - ☐ 50-59
 - ☐ 60 ans et plus
- D. Comment décririez-vous votre identité de genre ?
 - ☐ W - Femme
 - ☐ M - Homme
 - ☐ NB - Non-binaire ou non-conforme
 - ☐ T - Trans/transgenre

- ☐ TM - Homme trans/transgenre
 - ☐ TW - Femme trans/transgenre
 - ☐ P - Préfère ne pas divulguer
- E. Où êtes-vous basé ?
- ☐ Siège (Genève)
 - ☐ CIF OIT (Turin)
 - ☐ Afrique
 - ☐ Asie et Pacifique
 - ☐ Europe et Asie centrale (autres que le siège)
 - ☐ Amériques
 - ☐ États arabes

► Annexe 2. Tableaux

Tableau 1 L'OIT est une organisation éthique, digne de la confiance du public.

Réponse	%	Nombre de répondants
Pas du tout d'accord	2%	31
Pas d'accord	4%	52
Ni d'accord ni en désaccord	11%	146
D'accord	45%	570
Tout à fait d'accord	37%	475
Total	100%	1274

Tableau 1.1 L'OIT est une organisation éthique, digne de la confiance du public. (ci-après *n = Nombre de répondants dans tous les tableaux)

Durée de l'emploi au BIT	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	4%	6	4%	6	92%	142	154
1 - 3 ans	4%	8	11%	20	85%	160	188
4 - 8 ans	6%	13	13%	28	82%	182	223
9 - 14 ans	6%	14	16%	37	78%	176	227
15 ans ou plus	10%	32	13%	45	77%	258	335
Total	6%	73	12%	136	81%	918	1127

Tableau 1.2 L'OIT est une organisation éthique, digne de la confiance du public.

Catégorie du personnel	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Services généraux/assimilés	7%	27	12%	43	81%	295	365
Services organiques nationaux	4%	12	8%	22	88%	241	275
Services org. P1-P5 et au-delà	7%	34	14%	70	79%	380	484
Total	6%	73	12%	135	81%	916	1124

Tableau 1.3 L'OIT est une organisation éthique, digne de la confiance du public.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*		n	%	n*	
Siège (Genève)	8%	31	18%	68	74%	277	376
Régions	6%	43	9%	68	85%	636	747
Total	7%	74	12%	136	81%	913	1123

Tableau 2 Les valeurs de l'OIT comprennent les groupes de valeurs suivants, qui devraient guider notre travail et notre conduite:**

Valeurs de l'OIT	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord		Tout à fait d'accord		Total	
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n		n*		
Intégrité, impartialité et redevabilité	3%	38	4%	49	7%	96	34%	435		52%	665	1283
Justice sociale, durabilité et travail décent	3%	34	3%	36	6%	77	30%	381		59%	754	1282
Professionnalisme, collaboration et vocation de service	3%	38	4%	49	7%	92	36%	460		50%	641	1280
Respect, diversité et inclusion	3%	32	3%	43	8%	107	32%	403		54%	694	1279
Résilience, innovation et impact	3%	39	5%	67	14%	176	38%	482		40%	513	1277

******(c'est-à-dire les valeurs du système des Nations Unies et de la fonction publique internationale, ainsi que les valeurs de la Constitution de l'OIT et les normes internationales du travail sous-jacentes)

Tableau 2.1 Les valeurs de l'OIT comprennent les groupes de valeurs suivants, qui devraient guider notre travail et notre conduite:**

<i>Valeurs de l'OIT</i>	<i>Pas d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Intégrité, impartialité et redevabilité	7%	87	7%	96	86%	1100	1283
Justice sociale, durabilité et travail décent	5%	70	6%	77	89%	1135	1282
Professionalisme, collaboration et vocation de service	7%	87	7%	92	86%	1101	1280
Respect, diversité et inclusion	6%	75	8%	107	86%	1097	1279
Résilience, innovation et impact	8%	106	14%	176	78%	995	1277

Tableau 3 Environnement éthique sur le lieu de travail

Déclaration	Pas du tout d'accord		Pas d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord		Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	
Je me sens à l'aise pour travailler ici parce que les valeurs de l'OIT sont similaires aux miennes.	2%	20	4%	45	8%	105	39%	499	48%	612	1281
Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident ma conduite au travail.	2%	23	2%	31	9%	112	38%	489	49%	625	1280
Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident la conduite de mes coéquipiers et de mes collègues.	4%	52	9%	113	22%	285	43%	554	22%	275	1279
Dans l'ensemble, le fonctionnement du Bureau et ses pratiques sur le lieu de travail sont et donner un exemple positif de l'application des normes de travail pertinentes (par exemple, l'égalité et la non-discrimination, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail, etc.).	6%	82	15%	195	18%	224	43%	544	18%	234	1279
Je suis conscient(e) de ce que l'on attend de moi sur le plan éthique en tant que fonctionnaire (normes de conduite de la CFPI pour les fonctionnaires internationaux et les documents de gouvernance).	1%	9	1%	9	3%	36	40%	508	56%	724	1286
Je connais l'existence et les services offerts par le Bureau d'éthique de l'OIT.	4%	48	16%	209	20%	262	41%	525	19%	238	1282
Là où je travaille, nous sommes attentifs à l'éthique dans notre prise de décision	3%	41	7%	85	16%	203	44%	567	30%	386	1282
Pour obtenir des résultats au travail, le respect des valeurs de l'OIT est aussi important que les résultats eux-mêmes.	1%	16	3%	38	7%	89	42%	542	47%	598	1283
J'ai le sentiment de pouvoir être pleinement moi-même au travail, y compris tous mes traits et caractéristiques personnels (par exemple, race, ethnie, sexe, orientation sexuelle, âge, origine nationale ou sociale, etc.).	4%	49	9%	109	12%	156	43%	554	32%	412	1280
Je suis traité de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail.	5%	63	11%	135	16%	200	42%	543	27%	343	1284
J'ai l'impression que mes collègues sont traités de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail, indépendamment de tout trait ou caractéristique personnelle.	3%	43	13%	165	21%	266	39%	505	24%	303	1282
Les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT.	8%	96	14%	180	28%	366	35%	452	15%	186	1280
La confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée.	7%	91	12%	160	27%	342	37%	471	17%	217	1281
Les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur la performance et le mérite, et non sur le favoritisme.	14%	180	20%	256	30%	385	23%	301	13%	163	1285
Il y a très peu de pression dans notre milieu de travail nous incitant à "faire l'impasse" sur les questions d'éthique et les valeurs de l'organisation.	3%	40	13%	159	28%	363	40%	509	16%	205	1276
La direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité d'une conduite appropriée, y compris en soulevant des questions éthiques.	4%	54	12%	152	26%	327	41%	531	17%	220	1284
Les dirigeants considèrent que leurs responsabilités éthiques sont aussi importantes que que leurs autres responsabilités, et promeuvent activement les valeurs de l'OIT .	6%	74	12%	151	28%	369	38%	482	16%	206	1282
Il n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites.	11%	141	19%	240	28%	369	32%	407	10%	126	1283
Les violations des politiques d'éthique ne sont pas tolérées au sein de l'OIT et la direction agit en fonction des préoccupations signalées.	6%	79	11%	140	31%	400	35%	446	17%	213	1278
Si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler.	6%	79	15%	188	25%	314	38%	489	16%	208	1278

Tableau 3.1 : Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident la conduite de mes coéquipiers et de mes collègues au travail.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	18%	68	24%	91	58%	219	378
Régions	11%	84	22%	162	67%	504	750
Total	13%	152	22%	253	64%	64	1128

Tableau 3.2 : Dans l'ensemble, le fonctionnement du Bureau et ses pratiques sur le lieu de travail sont cohérents avec les valeurs de l'OIT et constituent un exemple positif de l'application des normes du travail pertinentes.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève) Hors siège de l'OIT	32%	121	19%	74	49%	185	380
	18%	135	15%	113	67%	501	749
Total	23%	256	17%	187	61%	686	1129

Tableau 3.3 Je connais l'existence et les services offerts par le Bureau d'éthique de l'OIT.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève) Hors siège de l'OIT	19%	71	17%	63	65%	246	380
	21%	154	22%	166	57%	431	751
Total	20%	225	20%	229	60%	677	1131

Tableau 3.4.1 : J'ai le sentiment de pouvoir être pleinement moi-même au travail, en incluant tous mes traits et caractéristiques

Genre	Pas d'accord/pas du tout		Ni d'accord ni en		D'accord/Tout à fait		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	10%	41	9%	40	81%	349	430
Femmes	13%	79	12%	70	75%	447	596
	24%	26	25%	27	51%	55	108
Total	13%	146	12%	137	75%	851	1134

Tableau 3.4.2 : J'ai le sentiment de pouvoir être pleinement moi-même au travail, en incluant tous mes traits et caractéristiques

L'âge	Pas d'accord/pas du tout		Ni d'accord ni en		D'accord/Tout à fait		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins de 30 ans	19%	7	8%	3	72%	26	36
30 - 39	11%	27	11%	27	79%	202	256
40 - 49	14%	52	13%	51	73%	276	379
50 - 59	13%	48	11%	43	76%	291	382
60 ans et plus	14%	11	15%	12	71%	56	79
Total	13%	145	12%	136	75%	851	1132

Tableau 3.4.3 : J'ai le sentiment de pouvoir être pleinement moi-même au travail, en incluant tous mes traits et caractéristiques

Localisation	Pas d'accord/pas du tout		Ni d'accord ni en		D'accord/Tout à fait		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	17%	66	14%	55	68%	259	380
Régions	11%	80	11%	82	78%	588	750
Total	13%	146	12%	137	75%	847	1130

Tableau 3.5.1 : Je suis traité(e) équitablement, avec respect et sans discrimination au travail.

Genre	Pas d'accord/pas du tout		Ni d'accord ni en		D'accord/Tout à fait		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	13%	58	13%	54	74%	319	431
Femmes	15%	90	16%	97	69%	410	597
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	29%	32	26%	28	45%	49	109
Total	16%	180	16%	179	68%	778	1137

Tableau 3.5.2 : Je suis traité(e) équitablement, avec respect et sans discrimination au travail.

L'âge	Pas d'accord/pas du tout		Ni d'accord ni en		D'accord/Tout à fait		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins de 30 ans	8%	3	8%	3	83%	30	36
30 - 39	15%	37	13%	34	72%	183	254
40 - 49	14%	54	17%	65	69%	263	382
50 - 59	18%	70	15%	58	67%	256	384
60 ans et plus	16%	13	24%	19	59%	47	79
Total	16%	177	16%	179	69%	779	1135

73%

65%

Tableau 3.5.3 : Je suis traité(e) équitablement, avec respect et sans discrimination au travail.

Localisation	Pas d'accord/pas du tout		Ni d'accord ni en		D'accord/Tout à fait		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	19%	74	15%	58	65%	249	381
Régions	14%	105	16%	121	70%	526	752
Total		16%179	16%	179	68%	775	1133

Tableau 3.6.1 : Les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT.

Localisation	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	29%	109	33%	124	39%	146	379
Régions	20%	147	25%	191	55%	412	750
Total	23%	256	28%	315	49%	558	1129

Tableau 3.6.2 : Les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT.

L'âge	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins de 30 ans	5%	8	24%	37	71%	109	154
30 - 39	13%	24	27%	52	60%	114	190
40 - 49	26%	58	28%	62	45%	100	220
50 - 59	31%	70	28%	64	41%	95	229
60 ans et plus	28%	96	31%	104	41%	140	340
Total	23%	256	28%	319	49%	558	1133

Tableau 3.6.3 : Les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT.

Genre	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	20%	88	25%	107	55%	237	432
Femmes	21%	126	30%	178	49%	290	594
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	40%	43	31%	33	29%	31	107
Total	23%	257	28%	318	49%	558	1133

Tableau 3.7.1 : La confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	24%	93	29%	110	47%	178	381
Régions	18%	137	25%	190	56%	423	750
Total	20%	230	27%	300	53%	601	1131

Tableau 3.7.2 : La confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée.

Genre	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	15%	66	25%	108	60%	257	431
Femmes	22%	130	27%	161	51%	304	595
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	31%	34	31%	34	38%	41	109
Total	20%	230	27%	303	53%	602	1135

Tableau 3.7.3 : La confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée.

Durée de l'emploi au BIT	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	3%	5	19%	30	77%	120	155
1 - 3 ans	12%	22	26%	49	62%	118	189
4 - 8 ans	25%	56	28%	63	47%	104	223
9 - 14 ans	27%	61	29%	66	44%	101	228
15 ans ou plus	25%	85	28%	95	47%	160	340
Total	20%	229	27%	303	53%	603	1135

Tableau 3.8.1 : Les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et la performance, et non sur le favoritisme.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	48%	182	35%	132	18%	67	381
Régions	29%	217	28%	209	43%	327	753
Total	35%	399	30%	30	35%	35	1134

Tableau 3.8.2 : Les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et la performance, et non sur le favoritisme.

Genre	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	28%	123	28%	119	44%	190	432
Femmes	36%	216	31%	186	33%	195	597
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	59%	64	31%	34	10%	11	109
Total	35%	403	30%	339	35%	396	1138

Tableau 3.8.3 : Les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et la performance, et non sur le favoritisme.

Durée de l'emploi au BIT	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	9%	14	26%	40	65%	101	155
1 - 3 ans	22%	42	26%	50	52%	98	190
4 - 8 ans	42%	94	29%	66	29%	64	224
9 - 14 ans	46%	104	30%	69	24%	55	228
15 ans ou plus	43%	148	34%	116	23%	77	341
Total	35%	402	30%	341	35%	395	1138

Tableau 3.9.1 : La direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité de faire ce qu'il faut, y compris en soulevant des problèmes éthiques.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	24%	91	29%	109	48%	181	381
Régions	14%	102	24%	177	63%	474	753
Total	17%	193	25%	286	58%	655	1134

Tableau 3.9.2 : La direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité de faire ce qu'il faut, y compris en soulevant des problèmes éthiques.

Durée de l'emploi au BIT	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	10%	15	12%	18	79%	122	155
1 - 3 ans	11%	21		23	66%	126	190
4 - 8 ans	17%	37		29	55%	122	223
9 - 14 ans	24%	55		32	44%	100	229
15 ans ou plus	19%	64		26	55%	188	341
Total	17%	192		25	58%	658	1138

Tableau 3.9.3 : La direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité de faire ce qui est juste, y compris en soulevant des questions éthiques.

Genre	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	14%	60	20%	86	66%	285	431
Femmes	18%	108	26%	158	56%	332	598
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	23%	25	40%	44	37%	40	109
Total	17%	193	25%	288	58%	657	1138

Tableau 3.10.1 : Les cadres dirigeants considèrent que leurs responsabilités en matière d'éthique sont aussi importantes que leurs autres responsabilités, et promeuvent activement les valeurs de l'OIT par leurs actions.

Localisation	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	24%	90	37%	141	39%	149	380
Régions	15%	117	25%	188	60%	450	755
Total	18%	207	29%	329	53%	599	1135

Tableau 3.10.2 : Les cadres dirigeants considèrent que leurs responsabilités en matière d'éthique sont aussi importantes que leurs autres responsabilités, et promeuvent activement les valeurs de l'OIT par leurs actions.

Genre	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	17%	72	22%	94	62%	266	432
Femmes	17%	103	31%	187	52%	308	598
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	31%	34	44%	48	25%	27	109
Total	18%	209	29%	329	53%	601	1139

Tableau 3.10.3 : Les cadres dirigeants considèrent que leurs responsabilités en matière d'éthique sont aussi importantes que leurs autres responsabilités, et promeuvent activement les valeurs de l'OIT par leurs actions.

Durée de l'emploi au BIT	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	6%	10	19%	30	74%	115	155
1 - 3 ans	12%	22	24%	46	64%	122	190
4 - 8 ans	17%	38	32%	72	51%	114	224
9 - 14 ans	27%	62	33%	75	40%	92	229
15 ans ou plus	22%	76	31%	107	46%	158	341
Total	18%	208	29%	330	53%	601	1139

Tableau 3.11.1 : Il n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites.

Localisation	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	39%	149	29%	112	31%	119	380
Régions	26%	198	28%	214	45%	342	754
Total	31%	347	29%	326	41%	461	1134

Tableau 3.11.2 : Il n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites.

Genre	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	23%	98	29%	126	48%	209	433
Femmes	33%	195	28%	170	39%	232	597
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	53%	58	28%	30	19%	21	109
Total	31%	351	29%	326	41%	462	1139

Tableau 3.11.3 : Il n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites.

Durée de l'emploi au BIT	<i>Pas d'accord/pas du tout d'accord</i>		<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>		<i>D'accord/Tout à fait d'accord</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	12%	18	29%	44	60%	92	154
1 - 3 ans	22%	41	29%	55	49%	93	189
4 - 8 ans	35%	79	31%	70	33%	75	224
9 - 14 ans	42%	96	28%	65	30%	68	229
15 ans ou plus	34%	116	27%	92	39%	134	342
Total	31%	350	29%	326	41%	462	1138

Tableau 3.12.1 : Le non-respect des politiques en matière d'éthique n'est pas toléré à l'OIT et la direction agit en fonction des problèmes signalés.

Localisation	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	22%	85	39%	150	38%	145	380
Régions	16%	119	27%	203	57%	430	752
Total	18%	204	31%	353	51%	575	1132

Tableau 3.12.2 : Le non-respect des politiques en matière d'éthique n'est pas toléré à l'OIT et la direction agit en fonction des problèmes signalés.

Durée de l'emploi au BIT	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	6%	10	26%	40	68%	105	155
1 - 3 ans	11%	20	28%	53	62%	117	190
4 - 8 ans	24%	54	32%	71	44%	98	223
9 - 14 ans	22%	51	36%	82	42%	95	228
15 ans ou plus	21%	71	32%	109	47%	160	340
Total	18%	206	31%	355	51%	575	1136

Tableau 3.12.3 : Le non-respect des politiques en matière d'éthique nest pas toléré à l'OIT et la direction agit en fonction des problèmes signalés.

Genre	Pas d'accord/pas du tout		Ni d'accord ni en		D'accord/Tout à fait		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	14%	62	27%	118	58%	251	431
Femmes	18%	109	33%	196	49%	291	596
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	33%	36	38%	41	29%	32	109
Total	18%	207	31%	355	51%	574	1136

Tableau 3.13.1 : Si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler.

Localisation	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Siège (Genève)	24%	90	26%	98	50%	191	379
Régions	20%	148	23%	170	58%	432	750
Total	21%	238	24%	268	55%	623	1129

Tableau 3.13.2 : Si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler.

Durée de l'emploi au BIT	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Moins d'un an	10%	15	16%	24	75%	115	154
1 - 3 ans	19%	36	26%	48	55%	104	188
4 - 8 ans	25%	57	26%	59	48%	108	224
9 - 14 ans	27%	62	26%	60	47%	107	229
15 ans ou plus	20%	68	24%	81	56%	189	338
Total	21%	238	24%	272	55%	623	1133

Tableau 3.13.3 : Si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler.

Genre	Pas d'accord/pas du tout d'accord		Ni d'accord ni en désaccord		D'accord/Tout à fait d'accord		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	
Hommes	15%	63	21%	89	65%	278	430
Femmes	24%	140	25%	148	52%	307	595
Autre (y compris ceux qui préfèrent ne pas se prononcer)	33%	36	32%	35	34%	37	108
Total	21%	239	24%	272	55%	622	1133

Tableau 4 : Raisons pour lesquelles je ne me sentirais pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite

Réponses	%*	n*
Aucune, car je me sens à l'aise pour signaler un comportement contraire à	40%	480
Je ne pense pas que ce soit ma responsabilité	4%	52
Je ne saurais pas où le signaler	16%	193
Je craindrais des représailles	39%	466
Je pense que rien ne sera fait de toute façon	34%	408
Autres	10%	113
Total des répondants	100%	1187

*La somme des réponses n'est pas égale à 100% car les réponses multiples étaient autorisées.

Tableau 4.1 : Raisons pour lesquelles je ne me sentirais pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite : Peur des représailles

Localisation	Peur des représailles		Total
	%	n*	
Siège (Genève) Hors siège de l'OIT	43%	150	345
	36%	257	709
Total	39%	407	1054

Tableau 4.2 : Raisons pour lesquelles je ne me sentirais pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite : Peur des représailles

Durée de l'emploi au BIT	Peur des représailles		Total
	%	n*	
Moins d'un an	24%	35	143
1 - 3 ans	38%	65	170
4 - 8 ans	49%	98	201
9 - 14 ans	50%	104	208
15 ans ou plus	36%	108	304
Total	40%	410	1026

Tableau 4.3 : Raisons pour lesquelles je ne me sentirais pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite : Peur des représailles

Genre	Peur des représailles		Total
	%	n*	
Hommes	33%	129	529
Femmes	41%	218	396
Autre (y compris les personnes qui préfèrent ne pas se prononcer)	33%	64	101
Total	40%	410	1026

Tableau 4.4 : Raisons pour lesquelles je ne me sentirais pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite : Peur des représailles

L'âge	Peur des représailles		Total
	%	n*	
Moins de 30 ans	51%	18	35
30 - 39	45%	101	226
40 - 49	42%	150	353
50 - 59	35%	119	341
60 ans et plus	30%	21	70
Total	40%	409	1025

Tableau 4.5 : Raisons pour lesquelles je ne me sentirais pas à l'aise pour signaler un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite : Peur des représailles

Catégorie du personnel	Peur des représailles		Total
	%	n*	
Services généraux/assimilés	42%	143	343
Services organiques nationaux	32%	81	251
Services org. P1-P5 et au-delà	43%	185	429
Total	40%	409	1023

Tableau 5 : Perception de la probabilité d'un risque éthique sur le lieu de travail au cours des 12 prochains mois.

Risque	Très improbable		Improbable		Probable		Très probable		Ne sait pas		Total
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	
Utilisation abusive de fonctions officielles pour en tirer un avantage personnel	27%	315	31%	358	24%	277	9%	101	9%	107	1158
Fuite d'informations confidentielles de l'OIT	20%	228	34%	393	29%	331	9%	102	9%	101	1155
Manque de sécurité physique et personnelle	35%	407	38%	436	16%	187	6%	68	5%	57	1155
Harcèlement sexuel	28%	328	36%	413	18%	213	5%	63	12%	137	1154
Exploitation ou abus sexuels	45%	518	30%	347	10%	120	3%	31	12%	138	1154
Autres formes de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail	20%	230	30%	343	29%	339	13%	149	8%	95	1156
Discrimination	19%	220	30%	344	31%	357	13%	155	7%	79	1155
Réception de cadeaux ou de faveurs de la part d'un État membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs	21%	242	32%	366	25%	289	7%	81	15%	173	1151
Embauche de parents ou d'amis proches	18%	208	28%	328	29%	337	14%	163	10%	118	1154
Utilisation abusive du temps ou des ressources de l'OIT	12%	143	26%	304	34%	397	18%	210	8%	97	1151
Rapport de supervision avec un parent ou un ami personnel proche	22%	256	33%	383	22%	256	7%	85	15%	168	1148
Exercice d'activités ou occupations extérieures sans autorisation	17%	200	32%	371	27%	308	7%	76	17%	191	1146
Acceptation d'un pot-de-vin ou d'une commission occulte	37%	427	30%	348	13%	150	3%	33	17%	192	1150
Prendre des instructions d'un État membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs	17%	197	27%	315	25%	291	10%	112	21%	236	1151
Vol de biens ou de ressources de l'OIT	35%	401	34%	390	14%	164	3%	40	13%	155	1150
Certaines conditions ou pratiques de travail ne sont pas conformes aux valeurs et normes de l'Organisation en matière de travail décent	13%	155	25%	288	32%	368	22%	255	7%	86	1152

Tableau 6 Niveau de gravité perçu du risque pour la réputation de l'OIT.

<i>Risque</i>	<i>Pas grave</i>		<i>Assez grave</i>		<i>Grave</i>		<i>Extrêmement grave</i>		<i>Ne sait pas</i>		<i>Total</i>
	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	
Utilisation abusive de fonctions officielles pour en tirer un avantage personnel	8%	85	10%	112	26%	296	49%	544	7%	83	1120
Fuite d'informations confidentielles de l'OIT	9%	96	13%	140	31%	343	42%	467	7%	74	1120
Manque de sécurité physique et personnelle	12%	128	9%	98	25%	283	48%	536	6%	68	1113
Harcèlement sexuel	10%	113	4%	39	16%	178	63%	703	7%	77	1110
Exploitation ou abus sexuels	11%	117	3%	32	8%	90	71%	783	8%	85	1107
Autres formes de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail	7%	73	7%	83	27%	296	53%	594	6%	66	1112
Discrimination	7%	77	8%	93	34%	374	47%	526	4%	43	1113
Réception de cadeaux ou de faveurs de la part d'un État membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs	13%	140	18%	196	34%	377	26%	290	10%	108	1111
Embauche de parents ou d'amis proches	10%	107	19%	210	37%	416	26%	294	8%	86	1113
Utilisation abusive du temps ou des ressources de l'OIT	8%	91	20%	227	40%	447	25%	275	7%	74	1114
Rapport de supervision avec un parent ou un ami personnel proche	12%	133	20%	223	38%	416	19%	213	11%	123	1108
Exercice d'activités ou occupations extérieures sans autorisation	12%	131	24%	271	34%	379	16%	180	13%	146	1107
Acceptation d'un pot-de-vin ou d'une commission occulte	8%	93	4%	39	13%	149	64%	710	10%	114	1105
Prendre des instructions d'un État membre, de fournisseurs, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs	8%	92	10%	110	31%	339	35%	394	16%	176	1111
Vol de biens ou de ressources de l'OIT	10%	113	8%	88	27%	300	46%	507	9%	95	1103
Certaines conditions ou pratiques de travail ne sont pas conformes aux valeurs et normes de l'Organisation en matière de travail décent	7%	78	14%	157	38%	423	34%	381	7%	78	1117

Tableau 7 Comparaison des résultats des enquêtes 2023 et 2018

Déclaration	D'accord/Tout à fait d'accord	
	2023	2018
Je suis conscient(e) de ce que l'on attend de moi sur le plan éthique en tant que fonctionnaire international **	96%	93%
Je me sens à l'aise de travailler ici parce que les valeurs de l'OIT sont similaires aux miennes	87%	87%
Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident ma conduite au travail	87%	88%
Là où je travaille, nous sommes attentifs à l'éthique dans notre prise de décision quotidienne	74%	73%
Je suis traité de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail**	69%	69%
Nos valeurs communes au sein de l'OIT guident ma conduite au travail	65%	65%
J'ai l'impression que mes collègues sont traités de manière équitable, avec respect et sans discrimination au travail, quels que soient leurs traits et caractéristiques personnels**	63%	59%
Je suis au courant de l'existence et les services offerts par le Bureau d'éthique de l'OIT	60%	47%
La direction parle de l'importance de l'éthique sur le lieu de travail et de la nécessité d'une conduite appropriée, y compris en soulevant des préoccupations éthiques**	58%	56%
Il y a très peu de pression dans notre milieu de travail nous incitant à "faire l'impasse" sur les questions d'éthique et les valeurs de l'organisation **	56%	52%
Si j'avais connaissance d'un comportement contraire à l'éthique ou d'une mauvaise conduite, je me sentirais à l'aise pour le signaler**	55%	42%
La confidentialité des discussions portant sur des questions confidentielles est préservée	54%	53%
Les cadres dirigeants considèrent que leurs responsabilités en matière d'éthique sont aussi importantes que leurs autres responsabilités, et promeuvent activement les valeurs de l'OIT par leurs actions**	54%	50%
Le non-respect des politiques en matière d'éthique n'est pas toléré à l'OIT et la direction agit en fonction des problèmes signalés**	52%	52%
Les conflits d'intérêts sont généralement évités ou gérés efficacement au sein de l'OIT	50%	47%
Il n'y a pas de danger à s'exprimer et à remettre en question la façon dont les choses sont faites	42%	37%
Les décisions d'embauche et de promotion sont fondées sur le mérite et la performance, et non sur le favoritisme**	36%	32%

**Les formulations ont été légèrement modifiées entre les enquêtes de 2018 et de 2023.

Profil des répondants à l'enquête

Durée de l'emploi au BIT		
	%	<i>n</i>
Moins d'un an	14%	155
1 - 3 ans	17%	190
4 - 8 ans	20%	224
9 - 14 ans	20%	229
15 ans ou plus	30%	343
Total des répondants		1141
Pas de réponse		150
Total		1291

Catégorie du personnel		
	%	<i>n</i>
Services généraux/assimilés	33%	371
Services organiques nationaux	24%	278
Services organiques P1-P5	41%	463
Directeur (D1 et D2) et postes hors cadre	2%	26
Total des répondants		1141
Pas de réponse		150
Total		1291

L'âge		
	%	<i>n</i>
Moins de 30 ans	3%	36
30 - 39	22%	256
40 - 49	34%	383
50 - 59	34%	385
60 ans et plus	7%	79
Total des répondants		1141
Pas de réponse		150
Total		1291

Identité de genre		
	%	<i>n</i>
Femme	53%	599
L'homme	38%	433
Non-binaire ou non-conforme	0%	*
Trans/transgenre	0%	*
Femme trans/transgenre	0%	*
Homme trans/transgenre	0%	*
Préfère ne pas divulguer	9%	109
Total des répondants		1141
Pas de réponse		150
Total		1291

Localisation		
	%	<i>n</i>
Siège de l'OIT (Genève)	34%	382
ITC ILO (Turin)	4%	45
Afrique	16%	177
Amériques	15%	167
Asie et Pacifique	19%	220
États arabes	6%	65
Europe et Asie centrale (autres que le siège)	7%	81
Total des répondants		1141
Pas de réponse		150
Total		1291