

**Pour une  
compréhension  
commune de ce que  
doit constituer une  
approche axée sur  
les victimes face au  
harcèlement sexuel**

**dans les entités du système  
des Nations Unies**



**CCS**

Conseil des chefs de secrétariat des organismes  
des Nations Unies pour la coordination

Mai 2021

# 1. Préambule

- a) L'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies a été créée en 2017 par le Secrétaire général pour élaborer une approche à l'échelle du système qui permette de prévenir et combattre le harcèlement sexuel. Le présent document esquisse une compréhension commune de ce que doit constituer une approche axée sur les victimes face au harcèlement sexuel. Il repose sur des principes généraux destinés à aider les entités du système des Nations Unies à adopter et à mettre en œuvre une approche centrée sur les victimes/personnes survivantes<sup>1</sup> dans leurs processus, politiques et procédures<sup>2</sup> formels et informels, en apportant un soutien aux victimes/personnes survivantes et en prenant des mesures de protection, d'enquête et de définition des responsabilités. Les principes sont destinés à être lus ensemble. Bien que chaque entité du système des Nations Unies soit censée mettre en pratique les principes énoncés dans le présent document, il est tenu compte du fait que les entités du système des Nations Unies disposent de cadres juridiques, administratifs et politiques différents. Le document doit donc être interprété à la lumière des règlements de chaque entité, ainsi que de leurs règles, instructions administratives et politiques en matière d'enquête.
- b) Dans le présent document, on entend par « approche axée sur la victime face au harcèlement sexuel » le fait d'agir auprès d'une victime/personne survivante d'une manière qui respecte ses droits, ses besoins, ses souhaits et sa dignité, qui la protège des représailles, de la retraumatisation et de la discrimination, qui la tient informée et qui lui apporte un soutien. Cette approche est essentielle pour garantir le respect de la dignité de la victime/personne survivante et lui donner des moyens d'agir, ainsi que pour créer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel. La manière dont les droits, les besoins, les souhaits et la dignité des victimes/personnes survivantes sont abordés est essentielle à leur sécurité et à leur bien-être, et au respect des valeurs fondamentales des entités du système des Nations Unies.
- c) Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail peut être perpétré par, contre ou entre des membres du personnel, des personnes ne faisant pas partie du personnel<sup>3</sup> et des parties extérieures<sup>4</sup>. Il n'est pas nécessaire que les individus soient engagés contractuellement par les Nations Unies pour que les principes s'appliquent. Toutefois, il est entendu que les procédures suivies par les entités du système des Nations Unies pour donner suite aux allégations de harcèlement sexuel peuvent varier en fonction des termes de la relation contractuelle entre l'entité et la victime/personne survivante et l'Organisation et l'auteur/l'auteur présumé des faits, ce qui peut limiter l'applicabilité des principes.

# 2. Définitions

Aux fins du présent document :

- a) le terme « victime(s)/personne(s) survivante(s) » désigne la ou les personnes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, qui ont été la cible de comportements qui peuvent être constitutifs d'actes de harcèlement sexuel.

<sup>1</sup> L'Équipe spéciale du CCS est consciente que les entités du système des Nations Unies peuvent utiliser d'autres termes que « victime », par exemple « victime/personne survivante ». C'est cette dernière terminologie qui est utilisée dans le présent document.

<sup>2</sup> Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, Plan de travail pour 2020-2021 (2020) [2.3.2].

<sup>3</sup> Par exemple, dans le système des Nations Unies et dans ses fonds et programmes, les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sont des personnes qui fournissent des services dans le cadre d'une relation directe ou convenue avec l'entité en dehors d'une lettre de nomination donnée en vertu du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation, et notamment les Volontaires des Nations Unies, les consultants et contractants individuels, les stagiaires et les personnes fournissant des services dans le cadre d'accords avec le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets : Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, circulaire du Secrétaire général : Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, ST/SGB/2019/8 (10 septembre 2019) [1.13].

<sup>4</sup> Comprend les parties extérieures relevant de la compétence du système des Nations Unies, telles que les experts indépendants nommés par les organes intergouvernementaux et les entités du système des Nations Unies qui assument des mandats des Nations Unies à titre gracieux.

- b) le terme « auteur(s)/auteur(s) présumé(s) » désigne la ou les personnes, sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, dont le comportement constitue un acte de harcèlement sexuel ou un risque de harcèlement sexuel, au regard des politiques en vigueur.
- c) conformément à la définition uniforme donnée dans la politique type du CCS en matière de harcèlement sexuel, on entend par « harcèlement sexuel » :

tout comportement à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou à humilier, qui entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Il peut se produire sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Lors de l'évaluation du caractère raisonnable des attentes ou des perceptions, le point de vue de la personne visée par le comportement doit être pris en considération.

...

Le harcèlement sexuel est la manifestation d'une culture de discrimination et de privilèges fondée sur des relations inégales entre les genres et d'autres dynamiques de pouvoir. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un comportement de nature verbale, non verbale ou physique, y compris de communications écrites et électroniques. Le harcèlement sexuel peut se produire entre des personnes du même genre ou de genre différent, et des individus de tout genre peuvent en être la cible ou l'auteur. Le harcèlement sexuel peut se produire en dehors du lieu de travail et en dehors des heures de travail, y compris lors de voyages officiels ou lors de réceptions ou autres réunions liées au travail. Le harcèlement sexuel peut être perpétré par n'importe quel collègue, y compris un superviseur, un pair ou un subordonné. Le fait que l'auteur soit un supérieur hiérarchique ou un haut fonctionnaire peut être considéré comme une circonstance aggravante... Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes, allant de simples regards ou de simples paroles à des contacts physiques de nature sexuelle.

- d) L'Équipe spéciale du CCS constate qu'il existe un risque accru de harcèlement sexuel en ligne depuis que la pandémie a redéfini le lieu de travail. Le harcèlement sexuel peut se produire sur des lieux de travail physiques ou numériques et peut être opéré par divers moyens électroniques. Tout comportement raisonnablement perçu comme offensant ou humiliant est considéré comme inapproprié et inacceptable. Ces comportements peuvent dégénérer en harcèlement sexuel et il convient d'y remédier le plus tôt possible.

## 3. Principes fondamentaux

### Respect

- a) Respecter la dignité inhérente à la victime/personne survivante ainsi que sa culture, ses valeurs et ses besoins individuels, et considérer comme une priorité essentielle de lui permettre de faire des choix éclairés. Traiter la victime/personne survivante avec courtoisie, empathie, professionnalisme et équité.
- b) Écouter la victime/personne survivante sans porter de jugement. Ne pas blâmer la victime/personne survivante et ne pas la tenir pour responsable du harcèlement sexuel. Ne pas minimiser ou excuser le comportement de l'auteur/auteur présumé des faits.
- c) Traiter les informations relatives aux victimes/personnes survivantes avec le plus grand soin et la plus grande discrétion.

### Non-discrimination

- d) Tenir compte de l'égalité des genres et faire preuve d'inclusion. Ne pas se livrer à des discriminations au nom de la race, de l'appartenance ethnique, de la nationalité, de la classe, de la caste, de la religion, des convictions, du sexe, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, de la santé, du handicap, du statut résidentiel ou de tout autre motif, et avoir conscience qu'il existe de la discrimination intersectionnelle.

## Sécurité

- e) Ne pas nuire. Ne pas prendre de mesure susceptible de compromettre la sécurité et le bien-être de la victime/personne survivante.
- f) Protéger la victime/personne survivante contre les représailles, indépendamment du suivi et/ou de l'issue du signalement du cas de harcèlement sexuel. Envisager la mise en œuvre de mesures de protection en consultation avec la victime/personne survivante et suivre la situation de la victime/personne survivante, de l'auteur/auteur présumé et de l'unité ou des unités de travail afin de détecter rapidement d'éventuelles représailles et d'y remédier.
- g) Protéger la victime/personne survivante de la stigmatisation, de la retraumatisation et de la discrimination.

## Caractère confidentiel

- h) S'entretenir avec la victime/personne survivante dans un lieu sûr et confidentiel et selon les modalités qu'elle choisira.
- i) Expliquer la politique et/ou le principe de confidentialité de l'Organisation tout au long du processus, y compris en ce qui concerne les signalements confidentiels. Décrire les informations qui peuvent être transmises, à qui et dans quel but. Expliquer les conséquences que pourrait avoir, pour la portée et la conduite d'une enquête éventuelle, le choix de la victime/personne survivante de garder les informations confidentielles.

## Consentement éclairé

- j) Fournir à la victime/personne survivante les informations nécessaires pour lui permettre de faire des choix éclairés et gérer ses attentes. Ces informations doivent notamment porter, sans s'y limiter, sur l'existence et la nature des services de soutien et la manière d'y accéder, les politiques applicables en matière de protection contre les représailles et la discrimination, les options disponibles pour donner suite aux allégations et les procédures connexes, ainsi que les droits de la victime/personne survivante et de l'auteur/auteur présumé des faits dans les procédures d'application du principe de responsabilité.
- k) Fournir des informations dans une langue que la victime/personne survivante comprend et de manière claire et accessible, en tenant compte de sa situation personnelle, par exemple de l'existence d'un handicap auditif, visuel ou intellectuel, et des répercussions que le harcèlement sexuel a pu avoir sur sa santé mentale ou physique.
- l) Rechercher activement le consentement éclairé de la victime/personne survivante et l'inviter à faire des choix, y compris en ce qui concerne sa participation à la suite donnée à l'affaire et à son règlement. Le consentement éclairé et les choix de la victime/personne survivante sont une priorité centrale dans l'évaluation et la détermination des initiatives de protection et d'application du principe de responsabilité, ainsi que dans la fourniture d'un soutien.

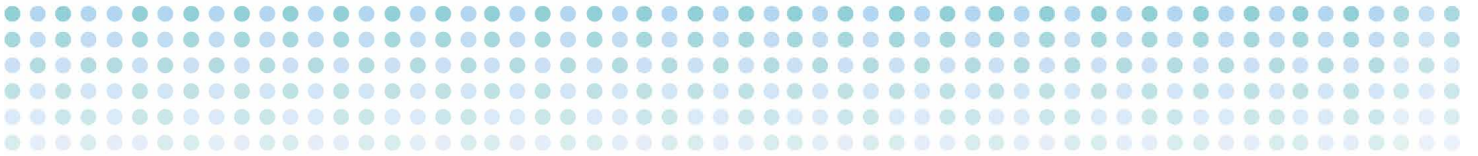
## Offre d'un soutien

- m) Apporter un soutien dès que l'Organisation est informée d'une divulgation, d'un signalement, d'un incident ou d'une situation concernant une victime/personne survivante et tout au long de la suite qui y est donnée. Si nécessaire, apporter un soutien après la conclusion du processus informel ou formel engagé pour donner suite à l'affaire.
- n) Offrir à la victime/personne survivante une assistance pour favoriser son bien-être et l'aider à aller de l'avant.
- o) Conformément à ses souhaits, orienter la victime/personne survivante vers des services d'aide compétents et accessibles, y compris des services médicaux et des services d'aide psychologique, socioéconomique et juridique.

- p) Proposer un éventail d'actions et de solutions, y compris des mécanismes de règlement informels. Informer la victime/personne survivante qu'elle peut signaler aux autorités nationales ou locales tout comportement susceptible d'être constitutif d'une infraction.
- q) Offrir à la victime/personne survivante la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix, si possible tout au long de la procédure informelle ou formelle. Examiner avec la victime/personne survivante si elle doit partager des informations avec toute autre personne pour bénéficier d'un soutien.
- r) Communiquer clairement et rapidement l'état, les progrès et les résultats des actions ou des processus qui concernent la victime/personne survivante, dans la mesure du possible, afin que la victime/personne survivante comprenne les mesures qui ont été prises et celles qui doivent l'être.
- s) Adapter les horaires et l'environnement de travail de l'auteur/de l'auteur présumé et/ou de la victime/personne survivante et accorder des congés adéquats et d'autres formes de protection jugées nécessaires pour éviter les représailles, la retraumatisation ou la réapparition du harcèlement sexuel, en accordant la priorité aux souhaits de la victime/personne survivante. Respecter les principes de confidentialité lors de la communication de tout aménagement aux supérieurs hiérarchiques ou aux collègues de la victime/personne survivante.
- t) Suivre la victime/personne survivante pour savoir si son travail a pu être affecté par les actions de l'auteur/auteur présumé de l'infraction. Apporter un soutien à la victime/personne survivante en lui demandant son avis, notamment en ce qui concerne les modifications du programme de travail, l'aménagement de ses modalités de travail ou l'octroi de congés spéciaux rémunérés.
- u) Suivre et évaluer le dossier et la situation de la victime/personne survivante au moment du règlement de toute procédure informelle ou formelle et après celle-ci, à intervalles réguliers, afin de veiller au bien-être de la victime/personne survivante, de la protéger contre les représailles et de confirmer que toutes les mesures décidées à la suite de la procédure informelle ou formelle ont été bien appliquées. Assurer un suivi régulier de ces facteurs avec la victime/personne survivante, notamment pour confirmer que le harcèlement sexuel a bien cessé.

## Prévention

- v) Prendre des mesures fortes pour promouvoir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel et d'autres comportements indésirables pouvant conduire au harcèlement sexuel, en veillant à ce que toutes les personnes soient traitées avec respect, à ce que les témoins soient actifs et à ce que les victimes/personnes survivantes se sentent à l'aise pour signaler le harcèlement sexuel afin d'obtenir de l'aide et du soutien, et à ce qu'elles aient confiance dans le fait que leurs allégations seront prises avec sérieux et que les politiques de l'Organisation seront bien appliquées. Concevoir et évaluer les mesures en consultation avec les victimes/personnes survivants et avec leur participation.
- w) Prendre des mesures, notamment par le biais d'un dialogue permanent avec le personnel et les autres, pour faire régner un climat de confiance et lever les obstacles structurels et systémiques auxquels sont confrontées les victimes/personnes survivantes, tels que la persistance, la prévalence et les répercussions de la stigmatisation, de la discrimination fondée sur sexe et le genre, ainsi que des stéréotypes et des attitudes stéréotypées.



**CCS**

Conseil des chefs de secrétariat des organismes  
des Nations Unies pour la coordination