



Apprendre ensemble – La prévention contre l'inconduite sexuelle

CAR 4/11/24

Que vais-je apprendre lors de la session d'aujourd'hui ?



✓ Comment définir et détecter l'inconduite sexuelle



✓ Connaître les comportements acceptables et inacceptables et se comporter en conséquence



✓ Faire preuve d'empathie à l'égard des victimes et accorder la priorité à leurs besoins



✓ Clarifier votre rôle, vos responsabilités et vos possibilités d'action en cas d'inconduite sexuelle



✓ Comment nous pouvons tous contribuer à mettre fin à l'inconduite sexuelle

Avant de commencer

- ! Il s'agit d'un espace de partage sûr
- ! Soyez conscients que ce sujet peut susciter des émotions difficiles et douloureuses chez certaines personnes. Respectons-nous les uns les autres
- ! Vous n'êtes pas seul(e)! N'hésitez pas à utiliser les canaux de soutien disponibles au sein de votre organisation pour en parler



Face aux faits 1 – L'inconduite au sein du système de l'ONU

1000

Allégations pour des cas d'inconduite sexuelle (exploitation, abus, harcèlement) au sein du système de l'ONU.*

*Tableau de bord des allégations impliquant des membres du personnel de l'ONU ou des membres du personnel liés à l'ONU. [Source](#)

22

Rapports d'inconduite sexuelle au PNUD l'année passée

832

Auteurs identifiés dans les affaires d'inconduite sexuelle (exploitation, abus, harcèlement) dans le système ClearCheck de l'ONU.*

*Base de données ClearCheck [Source](#)

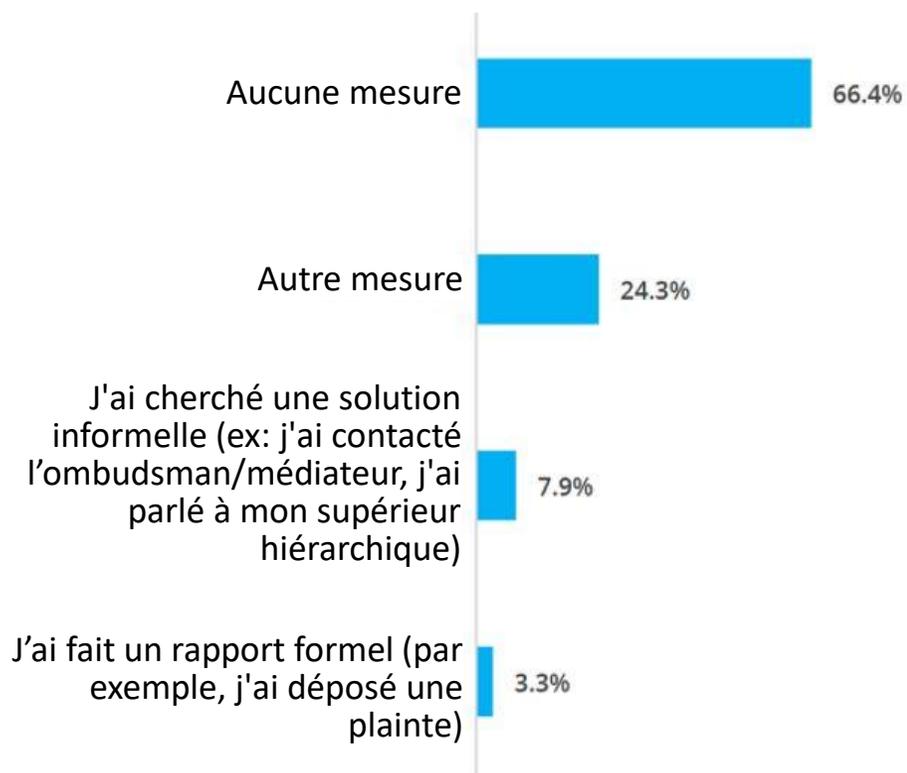
39%

% Estimé des membres du personnel de l'ONU ayant été victimes de harcèlement sexuel **

** Basé sur une enquête de deux ans qui s'est achevée en novembre 2018. [Source](#)

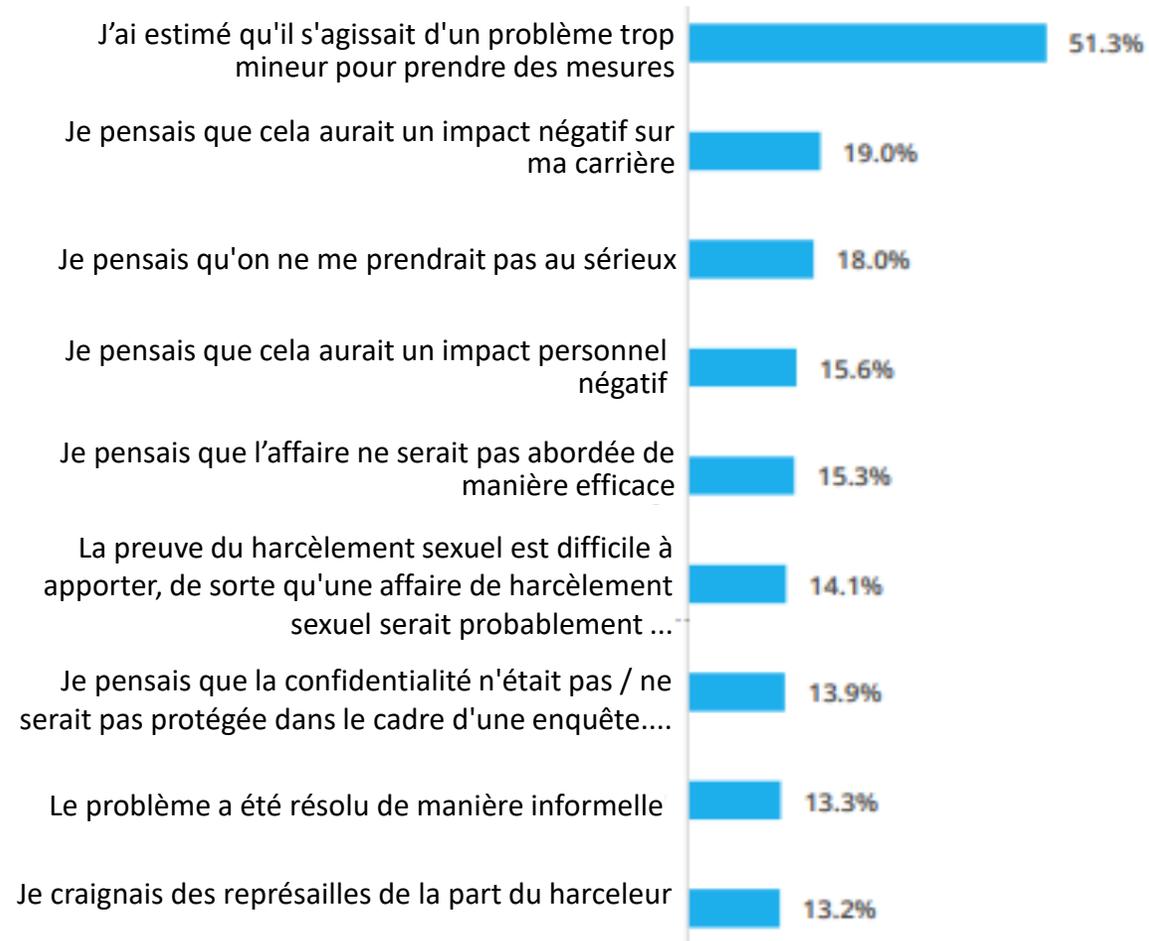
Face aux faits 2 – Obstacles à la notification

MESURES PRISES À LA SUITE D'UN INCIDENT DE HARCÈLEMENT SEXUEL



Accéder au rapport de l'enquête "Safe Space" (p.25) [ici](#)

OBSTACLES AU SIGNALEMENT DE L'EXPÉRIENCE



Accéder au rapport de l'enquête "Safe Space" (p.26) [ici](#)

Qu'allons-nous couvrir ?



Contexte



Exercice en groupe



Ma sphère d'influence

Qu'allez-vous changer dès aujourd'hui ?

← confidentialité – respect mutuel – participation active - recherche de solutions →



Exercice en groupe

Exercice en groupe

- ✓ Discutez de vos idées sur le problème et les solutions
 - ✓ tirer profit de vos expériences
 - ✓ penser à toutes les parties prenantes / les acteurs concernés
 - ✓ réfléchir à votre rôle, vos responsabilités, vos devoirs
- ✓ S'abstenir de tout jugement
- ✓ Prendre en compte les points de vue de toutes les personnes concernées
- ✓ Un groupe d'experts fournira un retour d'information



Scénario 1



Un jour, vous participez à une réunion avec un donateur qui vous dit avoir lu un article dans un journal accusant votre directeur des opérations d'avoir payé pour des relations sexuelles avec des mineures, et qu'au moins une mineure est tombée enceinte à la suite de cette affaire. Le donateur a bloqué le financement du nouveau DPC jusqu'à ce que le membre du personnel soit licencié. Vous savez que le commerce du sexe est légal dans le pays d'origine de votre collaborateur. De plus en plus de donateurs et de partenaires gouvernementaux vous appellent. Votre directeur des opérations est l'une des personnes les plus performantes et vous n'arrivez pas à croire qu'il puisse faire cela.

Que devez-vous faire ?

Points principaux



1. Approche centrée sur la victime: si la victime est identifiée, voir avec le point focal et le groupe de travail sur la violence basée sur le genre (VBG) quel soutien est nécessaire. Le PNUD doit fournir un soutien, des soins prénataux, des conseils juridiques, un abri, etc.
2. Porter à l'attention de l'OAI
3. La transparence avec le donateur est importante, ne prenez pas défense. Le PNUD prend cette affaire très au sérieux et enquête sur la situation
4. S'assurer que l'auteur présumé est en sécurité
5. L'illégalité ou la légalité de la prostitution n'a pas d'importance
6. L'immunité n'a pas de place en cas d'ESAH

Scénario 2



Un vendredi après-midi, vous participez à un atelier en dehors de votre lieu d'affectation. Vous rejoignez votre supérieur dans la voiture de service pour rentrer à l'hôtel où vous êtes tous deux logés. Pendant le trajet, votre supérieur insiste pour s'arrêter et passer prendre un de ses amis. Il s'agit d'une jeune femme qui semble avoir moins de 18 ans. Elle semble nerveuse.

En arrivant à l'hôtel, votre directeur et son amie vous disent au revoir avant de monter dans sa chambre. Avant de partir, votre directeur vous demande de ne parler de son amie à personne.

Que faites-vous alors?

Points principaux



1. L'inconduite présumée est l'exploitation sexuelle
2. Obligation de signaler, même les soupçons - au sein du système des Nations unies
3. Les rapports peuvent être faits de manière anonyme
4. Protection contre les représailles

Scénario 3



Vous êtes un(e) nouveau (elle) JPO au sein du bureau et vous avez été chargé(e) d'améliorer le cycle des rapports. Cependant, à chaque fois que vous proposez des changements, votre responsable ignore vos idées ou critique votre travail comme étant de qualité médiocre ou moyenne. L'un de vos collègues l'a remarqué et vous a apporté son soutien. Il vous a invité(e) à déjeuner à plusieurs reprises, dans une ambiance collégiale et agréable. Grâce à cette nouvelle relation, vous vous sentez plus autonome au sein de l'équipe et vous avez commencé à recevoir davantage de reconnaissance et d'attention positive de la part de votre supérieur, d'autant plus que votre collègue fait souvent l'éloge de votre travail en présence de votre supérieur. Récemment, cependant, votre collègue a commencé à vous inviter à boire des verres tard dans la nuit dans des bars ou chez lui et à vous envoyer des messages personnels tard dans la nuit ou pendant les week-ends. Ce comportement vous met très mal à l'aise, mais vous n'osez pas dire non, car vous craignez que votre collègue ne se retourne contre vous. Vous craignez également de perdre l'attention positive que vous avez commencée à recevoir de la part de votre supérieur.

Que faites-vous alors?



Points principaux

1. L'inconduite est un harcèlement sexuel.
2. Demandez l'aide d'un conseiller.
3. Conservez des traces (courriels, messages WhatsApp, messages Teams) de toutes les communications et de tous les incidents (y compris les dates, les lieux et les témoins).
4. Si vous vous sentez à l'aise, dites à vos collègues que vous ne voulez pas les rencontrer le soir ou répondre à des questions personnelles. S'il (si elle) n'arrête pas, signalez-le à l'OAI.
5. S'il (si elle) se retourne contre vous après l'avoir signalé à l'OAI, demandez une protection contre les représailles au bureau d'éthique.

Scénario 4



Ava est une VNU nouvellement nommée dans un bureau de pays. Son travail est revu par son superviseur, Robert, chef de projet. Ava et Robert consacrent de longues heures à s'assurer que leur projet reste dans les temps.

Il est arrivé qu'Ava et Robert se contactent sur WhatsApp pour discuter de questions liées au travail alors qu'ils avaient déjà quitté le bureau. Il est courant que les collègues du bureau national se connectent sur WhatsApp.

À un moment donné, Robert commence à poser à Ava des questions qui n'ont rien à voir avec le travail, notamment pour savoir si elle a des projets pour le week-end, comme des « rendez-vous amusants ».

Ava se sent mal à l'aise, mais ne dit rien à Robert. Elle décide de réorienter la conversation vers des questions liées au travail.



Scénario 4 (2ème partie)

Un jour, alors qu'elle travaille à domicile, Ava entend frapper à sa porte. Elle ouvre la porte et trouve Robert à l'extérieur, avec un bouquet de fleurs. Ava se sent très mal à l'aise. Elle n'a jamais donné son adresse personnelle à Robert et n'apprécie pas ce genre d'avances.

Ava demande alors à Robert de quitter sa maison immédiatement. Robert se met en colère. Il lui dit de ne pas être aussi ingrate. Avant de partir, il rappelle à Ava que l'évaluation de ses performances dépend de ces rapports préparés à temps. Ava décide de faire part de ses préoccupations au Bureau de l'audit et des investigations. Quelques semaines plus tard, Ava reçoit une évaluation de performance contenant plusieurs commentaires négatifs de la part de Robert.

Que se passe-t-il ici ? Que pourrait faire Ava ? Que pourrait faire Robert ?



Points principaux

1. L'inconduite présumée est un harcèlement sexuel
2. Conservez des traces écrites détaillées (courriels, messages WhatsApp, messages Teams) de tous les incidents, des dates, des lieux et des témoins.
3. Demander une protection contre les représailles
4. Demandez l'aide d'un conseiller.

À faire et ne pas faire



À faire

- ✓ Garder les yeux et les oreilles ouverts
- ✓ En cas de doute, contacter l'OAI et le Bureau d'éthique
- ✓ Garder les informations confidentielles
- ✓ Documenter
- ✓ Fournir des informations sur les services disponibles pour les victimes ([lien](#))
- ✓ Rencontrer régulièrement le point focal du PSEAH
- ✓ Si vous le pouvez, allouez un budget au PSEAH (pour les communications, les lignes d'assistance et la formation).
- ✓ Être actif au sein de PSEAH et contribuer aux initiatives inter-agences
- ✓ Soyez un champion de l'approche centrée sur la victime ([lien](#))
- ✓ Tenir compte de sa propre santé mentale
- ✓ Faire preuve d'une intégrité et d'une empathie exemplaires

À faire et ne pas faire



À ne pas faire

- X Enquêtez vous-même sur les cas
- X Dire des choses telles que « es-tu sûr que c'est arrivé ? », « mais c'est un bon gars », « cela ne m'est jamais arrivé », « comment étais-tu habillée », etc.
- X Prendre des décisions pour les victimes sans leur consentement
- X Divulguer des informations sensibles sur les allégations ([ici](#))
- X Juger / faire des suppositions
- X Renvoyer les cas de harcèlement grave, d'agression ou d'exploitation et d'abus au bureau du médiateur (uniquement au Bureau de l'audit et des investigations).
- X Blâmer la victime

Qu'est-ce que l'inconduite sexuelle ?



Le harcèlement sexuel



L'exploitation et l'abus sexuels

Quelles sont les règles clés ?



Le harcèlement sexuel

- Pas d'avances sexuelles importunes
- Pas de demande de faveurs sexuelles
- Pas de comportement verbal ou physique à connotation sexuelle
- Pas de comportement offensant ou humiliant

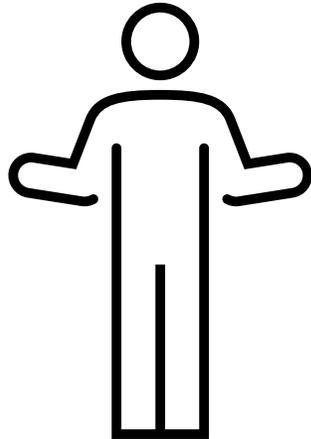
[La politique](#)



L'exploitation et l'abus sexuels

- Pas d'activité sexuelle avec un enfant (personne âgée de moins de 18 ans)
- Pas d'échange d'argent, de nourriture, d'emploi, de biens, d'assistance ou de services contre des rapports sexuels ou des faveurs sexuelles
- Pas de relations sexuelles avec des travailleurs du sexe
- Pas d'utilisation d'un enfant ou d'un adulte pour obtenir des relations sexuelles

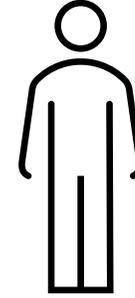
[La politique](#)



Harceleur



Victime



Témoïn / Spectateur

**Intervention du
spectateur
c'est crucial!**



Ma sphère / zone d'influence

Qu'allons-nous faire dès AUJOURD'HUI ?

Est-ce que je sais ce que le PNUD pourvoit pour m'aider et aider les autres ?

Est-ce que je sais quoi chercher ?

Est-ce que je parle avec les femmes à propos d'inconduite sexuelle ?

Est-ce que je crée un espace pour parler de prévention avec mes collègues ?

À mon entrée dans une pièce, les gens se sentent-ils plus ou moins à l'aise ?

Est-ce que je parle d'inconduite sexuelle avec les hommes ?

Est-ce que je porte jugement ?

Ma porte est-elle ouverte ?

Suis-je sûr(e) que mon comportement ne blesse pas les autres autour de moi ?

Est-ce que je sais comment demander de l'aide?

Est-ce que je me sens suffisamment en sécurité pour signaler ?

Est-ce que je sais où signaler ?

Est-ce que je demande de l'aide en cas de besoin ?

Est-ce que je crois les femmes ?

Est-ce que je parle quand quelque chose de mal arrive ?

Mes collègues se sentiraient-ils suffisamment à l'aise pour me dire de changer mon comportement ?

Suis-je une personne modèle ?

Est-ce que je garde le silence en cas de doute ?

Ressources clés

- Vous souhaitez signaler une **inconduite sexuelle** ? [Cliquez ici](#)
- Vous voulez en savoir plus sur **ce qui se passe lorsque vous signalez** une faute sexuelle ? Ecoutez [ce podcast](#)!
- Êtes-vous **témoin** ou **spectateur** ? [Voici](#) ce que vous pouvez faire!
- **Pour les managers** – Que devez-vous faire si une personne vous signale un cas de harcèlement sexuel ? [Cliquez ici](#) pour un guide rapide
- Êtes-vous le point focal du PEAHS (PSEAH) ? Rejoignez la [communauté sur Teams](#) !
- Avez-vous d'autres questions ? [Consultez nos pages FAQ](#) en **EN, FR, ES** ou visitez notre site intranet [ici](#)



Points de contact clés

Toutes les informations et tous les liens relatifs à la prévention de l'inconduite sexuelle sont disponibles [ici](#).
Toutes les informations que vous partagez sont confidentielles :

- Bureau d'éthique ethicsoffice@undp.org pour chaque fois que vous ne savez pas ce qui est juste ou que vous avez peur des représailles
- [Bureau de l'Ombudsman](#) si vous souhaitez obtenir de l'aide pour résoudre les conflits de manière informelle
- [Code de déontologie](#) (d'éthique) si vous souhaitez vous informer sur ce qui est juste et où aller quand, et toute information sur [les points de contact ici](#).
- Investigations reportmisconduct@undp.org de même, [en ligne](#), ou [par téléphone](#) si vous voulez signaler quelque chose pour vous-même ou si vous êtes témoin
- Les conseillers du personnel si vous avez besoin de parler à quelqu'un. Ils parlent toutes les langues de l'ONU oshw.focalpoint@undp.org ou [cliquez ici](#)
- Toutes les questions ou simplement pour discuter avec un expert : pseah@undp.org
- Toutes les informations sont également disponibles sur l'espace interactif Teams, et l'intranet [cliquez ici](#)

Key Contacts

All information and links regarding prevention of sexual misconduct are [here](#). All information you share is confidential:

- Ethics office ethicsoffice@undp.org for whenever you don't know what's right, or are afraid of retaliation
- [Ombudspersons office](#) if you want help with informally solving conflicts
- [Code of Ethics](#) if you want to read up on what is right and where to go when and all [contact info](#) here
- Investigations reportmisconduct@undp.org as well as [online](#) or [per phone](#) if you want to report something for yourself or you are a witness
- Staff counsellors if you need someone to talk to. They speak all UN languages oshw.focalpoint@undp.org or [here](#)
- All questions or just to have a chat with expert: pseah@undp.org
- All information can also be found in the interactive Teams space and intranet [here](#)