

VERS LA FIN DU HARCÈLEMENT
SEXUEL :
L'URGENCE ET LA NATURE DU
CHANGEMENT À L'ÈRE DE #METOO



« En 2006, Tarana Burke a lancé le mouvement **me too** (moi aussi) pour aider les victimes de violences sexuelles, en particulier les jeunes femmes de couleur de communautés défavorisées, à trouver leur voie vers la guérison. Reposant sur le concept « d'autonomisation par le biais de l'empathie », le mouvement **me too** a avant tout été créé pour s'assurer que les victimes sachent qu'elles ne sont pas seules.

Le mouvement **me too** a rassemblé une communauté de victimes de tous les horizons. En intégrant des conversations primordiales sur la violence sexuelle dans le courant dominant, nous aidons à déstigmatiser les victimes, en soulignant l'ampleur et l'impact des violences sexuelles sur des milliers de femmes et nous aidons celles qui en ont besoin à trouver des points d'entrée pour la guérison. En définitive, avec des victimes en première ligne de ce mouvement, nous contribuons à la lutte pour mettre fin aux violences sexuelles. Nous voulons faire de la guérison communautaire radicale une question de justice sociale et nous engageons à bouleverser les systèmes qui permettent l'essor de la violence sexuelle. »¹

« (...) En juin 2015, sur la Plaza del Congreso à Buenos Aires et sur des centaines de places en Argentine, une multitude de voix, d'identités et de drapeaux ont montré que **Ni Una Menos** ne marque pas la fin de quoi que ce soit, mais le début d'une nouvelle voie [...]. L'appel provient d'un groupe de journalistes, d'activistes, d'artistes, mais a grandi quand la société a repris le flambeau, pour en faire une campagne collective. **Ni Una Menos** a été rejoint par des milliers de personnes, des centaines d'organisations dans le pays, des écoles, ainsi que des militants de tous les partis politiques. »²

En octobre 2017, Alyssa Milano, une actrice américaine a tweeté sur son expérience de harcèlement sexuel. Le tweet est devenu viral et des milliers de femmes ont rejoint le mouvement. L'actrice a été rejointe par des célébrités d'Hollywood, qui ont apporté une visibilité sans précédent au mouvement **me too**. Le tweet d'Alyssa Milano a été retweeté 24 063 fois et aimé 54 454 fois.³

En novembre 2017, Time Magazine a publié une lettre de 700 000 ouvrières agricoles⁴ en soutien aux femmes d'Hollywood, créant un lien. En janvier 2018, plus de 300 femmes ont formé une coalition anti-harcèlement à Hollywood, appelée **Time's Up**.⁵

© 2018 ONU Femmes. Tous droits réservés.

Produit, écrit et édité par le Bureau du coordonnateur et du porte-parole exécutif pour la lutte contre le harcèlement et la discrimination des femmes à l'ONU Femmes : Purna Sen, Eunice Borges, Estefania Guallar et Jade Cochran.

Graphiste : Dammsavage Inc.

VERS LA FIN DU HARCÈLEMENT SEXUEL : L'URGENCE ET LA NATURE DU CHANGEMENT À L'ÈRE DE #METOO



ONU FEMMES

New York, novembre 2018



REMERCIEMENTS

La lutte contre le harcèlement sexuel à l'ONU Femmes a progressé et a été renforcée sous la houlette de la Directrice exécutive, Phumzile Mlambo-Ngcuka.

Cette publication est le fruit du travail de plusieurs équipes et collègues de l'ONU Femmes et de bien d'autre.

Elle a été produite, écrite et éditée par le Bureau du coordonnateur et du porte-parole exécutif pour la lutte contre le harcèlement et la discrimination des femmes à l'ONU Femmes.

Vous pouvez contacter cette équipe à l'adresse end.sexualharassment@unwomen.org.

Les contributeurs ayant des missions liées à la fin de la violence à l'égard des femmes comprennent les équipes Mettre fin à la violence envers les femmes, Des villes sûres, Violence sur les campus, Participation politique des femmes, Femmes, paix et sécurité, ainsi que le Fonds d'affectation spéciale à l'appui de la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Les contributeurs ayant une mission de soutien et d'observation sur le travail de l'ONU Femmes et de l'ONU en règle générale sont le Conseil de la jeunesse de l'ONU Femmes et le Réseau féministe de l'ONU.

La professeure Catharine MacKinnon qui a participé en qualité de conseillère à ce document, a produit les éléments principaux et a examiné cette publication.

Pour finir, l'inspiration pour tous les efforts visant à mettre un terme à la violence provient des victimes, survivantes et défenseurs des droits des femmes qui appellent au changement.

L'équipe de lutte contre le harcèlement et la discrimination des femmes à l'ONU Femmes remercie :

Aldijana Sisc
Alethia Jimenez
Andrea Sunah Espinoza Kim
Bradley Orchard
Carlotta Aiello

Charlotte Hemmestad Ludt
Dania Al Rashed Al Humaid
Dina Deligiogis
Gabriella Borovsky
Giorgina Piperone

Julie Ballington
Kalliopi Mingeirou
Laura Capobianco
Laura Turquet
Lizzette Soria Sotelo
Vesna Jaric

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	IV	HARCÈLEMENT SEXUEL ET EXPLOITATION ET ATTEINTES SEXUELLES AU SEIN DES NATIONS UNIES	17
TABLE DES MATIÈRES	1	Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) du Secrétaire général sur le harcèlement sexuel	17
RÉSUMÉ ANALYTIQUE	2	Groupe de réflexion pour mettre un terme au harcèlement sexuel	18
LISTE DES ACRONYMES	4	TRAVAIL DE L'ONU FEMMES CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE	19
INTRODUCTION : « SOULÈVEMENT DES PERSONNES MÉPRISÉES AUPARAVANT »	5	Prévenir les violences à l'encontre des femmes et des filles	19
ÉLÉMENTS PRINCIPAUX DE LA POLITIQUE ET PRATIQUE	7	La violence à l'encontre des femmes en politique	20
Éléments principaux d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et de procédures efficaces	8	Villes et espaces publics sûrs	21
A) Politique	8	Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes	22
B) Procédure	8	Lutte contre l'exploitation et la violence sexuelles	22
C) Culture	9	Lutte contre la violence à l'encontre des femmes sur les campus universitaires	24
POUVOIR ET INÉGALITÉ	10	ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES POUR SE RAPPROCHER DE L'ÉLIMINATION	26
Données d'illustration en matière de harcèlement sexuel	11	Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes	26
Le harcèlement sexuel en tant que violence et discrimination	13	Réseau féministe des Nations Unies	27
Initiatives étatiques	14	L'HEURE EST VENUE	29
LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL	16	Lutte contre le harcèlement sexuel : quelques conseils	29
		Il est urgent d'agir	30
		GROS TITRES	31
		NOTES DE FIN, LIENS, RÉFÉRENCES ET RESSOURCES	32

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La plus grosse remise en cause des violences sexuelles au niveau mondial bat son plein.

Dans toutes les régions, les femmes ont tiré parti de la puissance des médias sociaux pour exposer leur douleur et leur souffrance, notamment par le biais des hashtags #MeToo, #NiUnaMenos, #BalanceTonPorc, #PrimeiroAssedio, #Babaeko et #WithYou⁶.

Le harcèlement sexuel n'est pas flatteur, amusant ou inévitable : les victimes ont demandé qu'il soit perçu comme une forme de violence ou d'abus de pouvoir. La protection offerte par le pouvoir aux privilégiés a été grandement remise en question par les mises en demeure lancées par les victimes, indiquant que cette époque est révolue (« Times's Up »). Certains journalistes engagés ont écouté et traité sérieusement les histoires des victimes : les politiques, les pratiques et la législation doivent désormais évoluer.

L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) a un mandat de soutien à l'égalité des genres et aux droits de femmes, ainsi qu'un héritage de lutte pour mettre fin aux violences à l'encontre des femmes, se tient aux côtés des victimes et appuie totalement leurs appels pour un nouvel ordre mondial. Nous reconnaissons que des hommes, des femmes et des enfants peuvent être, et ont parfois été, victimes de harcèlement sexuel.

La présente publication de l'ONU Femmes vise à contribuer à façonner une nouvelle norme. Elle fait partie de l'offre de connaissances de l'ONU Femmes pour la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) 5, 11 et 16. Elle reconnaît le cadre fourni par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) pour mettre un terme à la discrimination contre les femmes. Elle repose sur des travaux en cours et fournit des directives d'une sommité de la lutte contre le harcèlement sexuel : la professeure Catharine MacKinnon⁷.

La présente publication n'est pas un document complet sur le harcèlement sexuel, d'autres publications sont prévues. Elle est conçue pour apporter un soutien aux décideurs, employeurs et activistes en partageant divers travaux de l'ONU Femmes sur le sujet et en proposant de nouvelles directives sur les politiques et pratiques de lutte contre le harcèlement sexuel. Elle s'inscrit dans le cadre des engagements et normes internationaux contre la violence et la discrimination à l'encontre des femmes, ainsi que sur les droits des personnes. Elle donne également la place aux voix de groupes importants : le Réseau féministe des Nations Unies et le Conseil pour les jeunes de l'ONU Femmes. Ces deux groupes incluent des victimes et des survivants de violences : leurs conseils et attentes sont précieux.

Un travail urgent et réfléchi est nécessaire pour élaborer une nouvelle norme. Cela nécessite de :

1. comprendre le harcèlement sexuel comme une question d'inégalités de pouvoir liées au sexe et au genre qui ont des liens avec d'autres dimensions d'inégalité, comme la race, l'ethnicité, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle, c'est une violation des droits des personnes ;
2. reconnaître que le harcèlement sexuel partage de nombreux points communs avec d'autres abus sexuels, que ce soit en situation de conflit, au sein du foyer, dans la rue ou ailleurs ;
3. placer le concept de l'importunité au centre et reconnaître que la victime est la source de cette détermination ;
4. créer une culture d'absence de tolérance pour le harcèlement sexuel, avec une direction sans équivoque, qui s'exprime fréquemment et fièrement et agit contre les abus et en faveur des victimes ;
5. mettre en œuvre des sanctions rapides, adéquates et communiquées publiquement contre les auteurs, quel que soit leur statut ou leur poste ;
6. reconnaître que celles et ceux qui signalent le harcèlement sexuel aident en fait les autorités (faculté, travail, transport, etc.) à respecter leurs obligations en matière d'égalité et de sécurité ; refuser de les juger a priori comme non fiables ou malveillants ;
7. mettre en œuvre les politiques et pratiques, y compris la formation et les campagnes, qui prennent en compte la construction culturelle des inégalités et la nécessité de fournir des efforts persistants et répétés pour les défaire et les transformer ;
8. mettre en œuvre des méthodes de signalement multiples et médiatisées pour que les victimes puissent choisir celle qui leur convient le mieux ;
9. fournir un soutien pour la participation des témoins des incidents, y compris, sans toutefois s'y limiter, la garantie de la sécurité immédiate ;
10. reconnaître que le harcèlement sexuel va de regards au viol, en prenant conscience des dommages et du traumatisme qu'il peut entraîner, et structurer toutes les interventions pour soutenir la guérison et le changement. Donner la priorité aux victimes nécessite de préciser leurs droits.

Voici les 10 points essentiels de l'ONU Femmes pour lutter contre le harcèlement sexuel. La présente publication fournit aux décideurs un cadre pour réviser ou promulguer des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel. Elle identifie des pratiques prometteuses en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et de remise en cause de sa tolérance, comme des lois spécifiques contre le harcèlement sexuel.

Dans l'ensemble de ses travaux, l'ONU Femmes rend hommage aux victimes et survivants du monde entier qui ont abandonné leur assentiment imposé concernant les abus et ont émis un avertissement, soulignant que cette époque est révolue.

LISTE DES ACRONYMES

APDEL	Association pour la Promotion du Développement Local	MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
BSCI	Bureau des services de contrôle interne	ODD	Objectifs de développement durable
CCS	Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général	OIM	Organisation internationale pour les migrations
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	OING	Organisations internationales non gouvernementales
CRSV	Violence sexuelle liée aux conflits	OIT	Organisation internationale du travail
CSW	Commission de la condition de la femme	OMS	Organisation mondiale de la santé
É.-U.	États-Unis d'Amérique	ONG	Organisations non gouvernementales
ÉQUIPE SPÉCIALE DU CCS	Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général sur le harcèlement sexuel	ONU	Organisation des Nations Unies
EAS	Exploitation et abus sexuels	ONU FEMMES	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
EVAW	Élimination de la violence contre les femmes	PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population	PROGRAMME 2030	Programme de développement durable à l'horizon 2030
FPS	Femmes, paix et sécurité	RG CEDEF	Recommandation générale de la CEDEF
HAS	Harcèlement et agression sexuels	SGBV	Violence sexuelle et sexiste
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
HLCM	Comité de haut niveau sur la gestion	UNFN	Réseau féministe des Nations Unies
HS	Harcèlement sexuel	UNGA	Assemblée générale des Nations Unies
JRR	Intervention rapide au service de la justice	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
LGBTQI	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers et intersexes	VAWP	Violence contre les femmes en politique
LRA	Armée de résistance du Seigneur	VFF	Violence contre les femmes
		VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine/ syndrome d'immunodéficience acquise

INTRODUCTION : « SOULÈVEMENT DES PERSONNES MÉPRISÉES AUPARAVANT »⁸

La plus grande remise en cause dans le monde des revendications sexuelles masculines sur le corps des femmes est en plein essor et ne montre pas de signes de relâchement. La vague #MeToo a mis en lumière une injustice de longue date et invité le public à participer à une discussion qui n'avait jusqu'alors pas recueilli une attention ou un soutien généralisé. Elle s'appuie sur des luttes en cours contre les violences et les abus, y compris sur les médias sociaux, à l'aide des hashtags⁹ #NiUnaMenos (pas une de moins), en Argentine¹⁰, #BalanceTonPorc, en France¹¹, La première fois qu'on m'a harcelée, j'étais..., en Égypte¹², #WithYou, au Japon¹³ et #PrimeiroAssedio (premier harcèlement), au Brésil¹⁴. Les employés de McDonald's aux États-Unis se sont mis en grève pour protester contre le harcèlement sexuel¹⁵ et de nombreuses autres personnes dans le monde, notamment des ouvriers agricoles¹⁶, des nonnes¹⁷ et des moines bouddhistes¹⁸, se sont manifestés publiquement pour dénoncer les abus¹⁹. Ils s'inspirent également du travail de Tarana Burke²⁰, instigatrice du mouvement Me Too en 2006.

Des liens se sont créés entre des femmes qui ont exposé les abus qu'elles ont subis et celles qui ne l'ont pas fait publiquement. Elles se sont inspirées et plus fortes, et ont trouvé du réconfort dans la divulgation collective de leurs traumatismes et souffrances résultantes. Ensemble, elles ont remis en cause la norme de silence public et mis fin au schéma qui voulait que les femmes doivent accepter les expressions sexualisées de l'inégalité entre les genres. Les femmes en quête de justice ont dû saigner en public, exposer leurs blessures au monde pour être comprises. Des journalistes courageux et engagés ont façonné une nouvelle réponse médiatique à la divulgation par les femmes des abus qu'elles ont subis.

Les femmes ont occupé la puissance de la solidarité pour exposer la souffrance liée au harcèlement sexuel. Elles ont appelé à mettre fin à la normalisation, la tolérance et la minimisation des blessures infligées. Elles ont montré que le harcèlement sexuel est habituel plutôt qu'exceptionnel et qu'il vient généralement

d'hommes en position de pouvoir et d'autorité. Elles ont montré qu'au-delà des harceleurs, d'autres personnes ont une responsabilité : des amis, des collègues et des subordonnés peuvent être complices de cet exercice de pouvoir ou trop intimidés pour refuser de coopérer.

Les femmes ont émis un avertissement concernant l'impunité qui régnait pour les puissants qui se rendent responsables de harcèlement sexuel, quelles que soient leurs victimes. La protection offerte par le pouvoir aux privilégiés a été grandement remise en question, certains noms et carrières importants sont en effet tombés. Les « espèces protégées »²⁰ commencent à voir que leurs actions peuvent être suivies de conséquences. Les femmes du soulèvement international #MeToo ont créé un point charnière, ouvert une porte et exigé des changements. Elles ont montré que le harcèlement sexuel n'est ni trivial ni exceptionnel : omniprésent, il revêt diverses formes, allant de regards et de paroles à une agression physique et un viol.

Des hommes, des femmes et des enfants peuvent être victimes de harcèlement sexuel. Tous les hommes ne bénéficient pas de privilèges ou d'un pouvoir identiques, toutefois, des masculinités néfastes imprègnent nos normes sociales. Les femmes peuvent être responsables de harcèlement sexuel et cela arrive. Les normes liées au genre façonnent les rôles sexuels attendus qui ont une incidence sur les personnes en droit de le faire (responsables des abus sexuels) ou les victimes. Le fil conducteur est le sentiment masculin d'ayant droit, que cela vise des femmes, d'autres hommes ou des enfants. Tous les hommes ne se rendent pas responsables de harcèlement sexuel, mais la plupart sont en position de remettre en cause les abus et tenir les coupables pour responsables.

Le harcèlement sexuel, comme toutes les formes de violences sexuelles, retire aux victimes la capacité de contrôler un contact intime (voir par exemple Kelly 1988²¹). En verbalisant leurs expériences et cherchant à établir des responsabilités, les victimes tentent de revendiquer cette capacité et exercer une certaine forme de contrôle. L'absence de contrôle des femmes sur les interactions sexuelles est routinière et normalisée, le refus de leurs témoignages et souvenirs est répandu, tout comme

Objectifs de développement durable (ODD)²²

ODD 5 : parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et les filles.²³

Cible 5.2 : éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelles, et d'autres types d'exploitation.

ODD 11 : créer des villes et des établissements humains ouverts à tous, sûrs, résistants et durables.²⁴

Cible 11.7 : d'ici à 2030, assurer l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs.

ODD 16 : promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer à tous l'accès à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes.²⁵

Cible 16.1 : réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés.

rejeter la faute sur les victimes et la présomption de bonne intention de la part du puissant. #MeToo dénonce cette normalité, dans le même temps, il laisse entrevoir et exige un nouvel ordre mondial. La portée et la résonance de #MeToo et autres mouvements de ce type sont immenses.

L'ONU Femmes reconnaît et honore celles et ceux qui se sont confrontés à l'espace public, ainsi qu'à la condamnation et aux insultes qui peuvent en résulter, pour mettre le harcèlement sexuel sur les programmes politiques. La présente publication vise à contribuer à façonner le nouvel ordre mondial qui a été réclamé et elle fait partie de l'offre de connaissances de l'ONU Femmes pour la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) 5, 11 et 16 (voir l'encadré). Elle s'inspire de travaux en cours et fournit des directives d'une sommité de la lutte contre le harcèlement sexuel : la professeure Catharine MacKinnon.

En 2015, les États ont fait écho à l'ambition des mouvements d'éliminer le harcèlement sexuel dans le cadre de leur engagement à mettre un terme à toutes les violences à l'encontre des femmes d'ici à 2030. Cette ambition audacieuse nécessite des efforts considérables, notamment la reconnaissance du fait que le harcèlement sexuel peut constituer un comportement criminel et nécessiter une législation spécifique. Tous les efforts doivent tenir compte de ceux qui ont des connaissances et de l'expérience : les victimes, les mouvements de femmes et les spécialistes en matière de violence et d'inégalité entre les genres.

La présente publication n'est pas un document exhaustif sur le harcèlement sexuel, elle complète d'autres travaux antérieurs et d'autres publications sont prévues. Elle fournit un aperçu de la gamme de travaux réalisés par l'ONU Femmes sur la violence sexuelle et définit un cadre pour les politiques et pratiques de lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Elle s'inscrit dans le cadre des engagements et normes internationaux contre la violence à l'encontre des femmes et sur les droits des personnes.

L'ONU Femmes renforcera ses activités pour soutenir les femmes du monde entier et faire croître leur vision d'un monde sans harcèlement sexuel et tenant les auteurs pour responsables.

Nous disons aux victimes : nous vous croyons et nous sommes avec vous. Nous ne sommes pas neutres en matière de harcèlement sexuel ou d'autres violences sexuelles : nous sommes engagés sans équivoque pour leur élimination.

ÉLÉMENTS PRINCIPAUX DE LA POLITIQUE ET LA PRATIQUE

La reconnaissance du harcèlement sexuel comme une expression et un soutien de l'inégalité sexuelle et de la discrimination à l'encontre des femmes nécessite de traiter ces problématiques : pour mettre fin au harcèlement sexuel, il faut agir pour éliminer les inégalités entre les sexes et les genres.

La conseillère de l'ONU Femmes en matière de harcèlement sexuel, la Professeure Catharine MacKinnon, a établi les principaux éléments de la politique et la pratique de lutte contre le harcèlement sexuel, pour les travaux de l'ONU Femmes. Fortes de décennies d'expertise sur le harcèlement et les violences sexuelles²⁶, la Professeure Catharine MacKinnon définit le cadre et les principes suivants pour inclure ces éléments clés :

- a) le harcèlement sexuel est une question d'inégalités entre les sexes et les genres, ainsi qu'une violation des droits des personnes ;
- b) pour les procédures non criminelles, sur le lieu de travail par exemple, les normes et procédures criminelles ne sont pas appropriées ;

- c) une égalité de traitement pour les personnes à l'origine du signalement et les accusés ;
- d) l'inégalité entre les genres est liée à d'autres formes d'inégalité, comme la race, le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge. Leurs interactions pour façonner le harcèlement sexuel, les réponses aux rapports ou les voies de recours doivent être intégrées à tous les travaux sur le harcèlement sexuel.

Ces éléments clés formeront la base de l'examen et de la mise à jour du travail de l'ONU Femmes sur le harcèlement sexuel sur l'ensemble de notre portefeuille.

Éléments principaux d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et de procédures efficaces

A] Politique

1. Définir le harcèlement sexuel pour ce qu'il est : une violation des droits des personnes par une discrimination reposant sur le genre, quel que soit le sexe, dans un contexte de relations de pouvoir inégales, comme au travail et/ou une hiérarchie des genres. Il peut prendre la forme de divers actes, comme le viol, d'autres formes de toucher agressif, le visionnage forcé de pornographie, la prise et la diffusion de photographies sexuelles, ainsi qu'une conduite sexuelle verbale. Les définitions devraient définir, sans trivialisier (comme faire référence à un « agacement »), faire de jugements moraux (« élément offensant ») ou contribuer à une psychologie avilissante (« humiliation »).

2. Définir le harcèlement sexuel de façon à inclure son intersection en matière de genre avec d'autres inégalités sociales structurelles, en particulier la race, l'ethnicité, l'âge, le handicap, la nationalité, la religion et toute autre vulnérabilité sociale comme la pauvreté ciblant certains groupes en matière d'agression sexuelle, d'utilisation et des privilèges des auteurs concernant l'impunité relative au signalement.

3. Reconnaître le harcèlement sexuel au travail comme une conduite sexuelle non sollicitée dans le monde du travail. Cette expérience peut prendre deux formes : (1) une condition environnementale sur le lieu de travail, constituée d'une conduite persistante ou omniprésente ou d'un seul incident grave, ou (2) la proposition ou l'exécution d'un échange entre un avantage ou l'absence de détriment sur le lieu de travail et une faveur sexuelle. Les deux types ont le même niveau de gravité.

4. La conduite sexuelle, un harcèlement en devenir, n'est pas sollicitée. La norme utilisée est l'absence de sollicitation, plutôt que le « consentement ». Le consentement n'est pas utilisé parce que c'est une norme criminelle régulièrement satisfaite par l'acceptation d'actes sexuels dans des conditions d'inégalités de pouvoir, le contraire de ce qui est nécessaire pour une norme d'égalité.

B] Procédure

5. Les procédures devraient être simples, accessibles, disposer de plusieurs points d'entrée adaptés aux groupes cibles et créer un processus accueillant et respectant les victimes, pas intimidant et complexe. Pour créer une procédure efficace, pensez à ce qui pourrait encourager le

signalement, plutôt que d'en dissuader. L'élaboration d'un processus de ce type commence par le fait de demander aux victimes et aux populations souvent ciblées : « de quoi avez-vous besoin ? » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Écoutez en ayant bien conscience que l'absence de signalement est courante, généralement rationnelle et justifiable.

6. Les procédures doivent être équitables. L'égalité entre les parties doit être intégrée et respectée pendant les procédures. Si les auteurs présumés ont droit à un avocat ou un conseil juridique, les victimes et les témoins peuvent avoir un avocat ou conseil juridique. Si un représentant de l'accusé peut interroger les témoins, un représentant des victimes doit également le pouvoir. Si et quand les accusés reçoivent des documents, les victimes doivent également les recevoir. Si les accusés obtiennent une copie d'un rapport d'enquête ou des résultats des débats, c'est également le cas des victimes, au même moment. Un accès égalitaire aux procédures d'appel doit être assuré.

7. La juridiction s'étend à toutes les personnes pouvant être victimes ou responsables de harcèlement sexuel au sein du système. Les contrats de travail, y compris pour les consultants et les stagiaires, incarnent la responsabilité procédurale et indiquent clairement que les immunités ne s'appliquent pas au sein de ce système. Les victimes peuvent lancer des procédures contre les auteurs tant que les auteurs (pas les victimes) sont employés et, contre les employeurs institutionnels, sans limite pour une réaction non appropriée à des rapports ou représailles antérieures.

8. La prescription devrait être réaliste ou éliminée. Les victimes de harcèlement sexuel sont souvent traumatisées pendant une longue période, puis se retrouvent dans un état post-traumatique, ce qui rend les limites temporelles courtes irréalistes pour le signalement.

9. Les enquêtes devraient être indépendantes des structures de pouvoir institutionnelles. Les enquêtes doivent sembler et être séparées de la chaîne de commande. Créez des procédures de signalement dignes de la confiance des victimes.

10. Les voies procédurales doivent être claires, simples, accessibles et compréhensibles, pas en doublon, bureaucratiques, complexes, dédaléennes et inaccessibles à tout membre du personnel d'une assiduité normale. En cas de formation, testez l'efficacité et incluez les méthodes de signalement.

11. Des mesures provisoires devraient être disponibles, efficaces et mises en œuvre à tout moment pendant la litispendance des procédures, en soutenant et intégrant la possibilité que l'abus signalé ait eu lieu, sans l'établir.

12. Les processus devraient être prompts. Des limites temporelles devraient être définies et suivies. Un processus comprenant un an entre le signalement et la décision finale n'est pas considéré comme prompt.

13. Des données recueillies pendant la totalité du cycle des signalements, ventilées selon les identités croisées pour les victimes et les auteurs, avec les mesures officielles prises ou non, doivent être incorporées au fonctionnement normal des processus et rendues publiques de façon transparente et régulière.

14. Des protections contre les représailles doivent être intégrées pour la partie à l'origine, ainsi que des protections pour la dénonciation d'abus pour le signalement par des observateurs ou des témoins.

15. Toute division entre les processus et procédures disponibles doit être explicite et cohérente, avec un passage rationalisé de l'une à l'autre, de façon cohérente avec la perspective des victimes. Cela comprend les transitions entre les processus informels et formels, ainsi que l'interface entre les processus internes et externes, y compris les autorités judiciaires pénales. Les victimes commencent souvent de façon informelle et progressent vers des mesures plus formelles ou commencent par chercher un accompagnement et, grâce à ce soutien, souhaitent revendiquer leurs droits.

16. La confidentialité ne devrait pas être utilisée comme un voile du secret, c'est-à-dire un obstacle à une réparation efficace ou comme couverture pour la réputation d'une institution. Les garanties de confidentialité doivent toutefois être suffisamment solides pour protéger les victimes, les témoins et les auteurs présumés des rumeurs et atteintes à la réputation liées au processus, dans la mesure du possible dans le cadre d'une enquête méticuleuse. Cela peut être difficile.

17. Les concepts criminels ne doivent pas être utilisés. Les sanctions potentielles pour le harcèlement sexuel dans les institutions civiles ne comprennent pas l'incarcération. La présomption d'innocence, les normes de loyauté de la procédure criminelle, le consentement, une charge de la preuve claire et convaincante, les antécédents sexuels de la victime (plutôt que celle de l'accusé), la préclusion de preuve de l'auteur accusé avec d'autres du groupe des victimes et l'appel des victimes uniquement pour une erreur procédurale, par exemple, sont inadéquats ou peu pertinents. Les antécédents de l'auteur accusé avec d'autres membres du groupe dont le plaignant

fait partie sont très pertinents pour une approche de la discrimination axée sur le genre et les intersections.

18. Les victimes prouvent ce qu'elles avancent par une prépondérance des preuves (plus probable que l'inverse), comme dans les procédures administratives civiles.

19. Les sanctions couvrent de façon proportionnelle la gravité du comportement sanctionné. La démission ou le licenciement de l'auteur doivent être rendus possibles le cas échéant. Les auteurs ne doivent pas être simplement transférés pour éviter la victime. La victime est membre d'un groupe, ciblé sur cette base. Un dossier des constatations pour suivre l'auteur.

20. Les adjudicateurs et évaluateurs des plaintes, ainsi que les conseillers seront formés et spécialisés, avec une formation et une expertise évaluées selon les normes les plus récentes pour vérifier leur efficacité et leur impact réels.

21. Des audiences ont lieu, les deux parties peuvent s'exprimer, de préférence dans un environnement où elles sont à l'aise. La personne ou entité qui préside l'audience écoute donc les preuves et les parties, puis recommande des sanctions.

22. Les accords sont autorisés. Les données à leur sujet, ainsi que les informations sur la partie initiatrice et l'accusé, tout comme le comportement présumé, doivent être conservées et rendues publiquement disponibles régulièrement.

23. Les accords de confidentialité ne sont pas autorisés en cas d'abus répétés ou violents. Si un comportement répété ou violent d'un accusé est connu de l'institution mais non divulgué pendant l'accord, ou si l'auteur a un comportement de ce type après un accord, l'accord de confidentialité est nul.

C] Culture

24. L'adhésion de la direction à tous les éléments principaux, le rejet public fréquent et l'indication de la gravité du harcèlement sexuel comme étant antinomique avec la mission institutionnelle sont primordiaux.

25. Élever des femmes à des postes importants et puissants conformément aux normes liées à l'égalité, plutôt que d'entretenir des normes et stratifications hiérarchiques rigides et dominées par les hommes.

26. La prévention dépend d'une responsabilité transparente, pas d'une impunité masquée et du voile du secret, ainsi que de la promotion de l'égalité dans l'ensemble de l'organisation et du système. Des données longitudinales sur l'incidence et la prévalence doivent être recueillies et analysées, pour indiquer une évolution potentielle de l'incidence et de la prévalence du harcèlement sexuel.

POUVOIR ET INÉGALITÉ

Le harcèlement sexuel exprime et renforce les inégalités de pouvoir. Les puissants peuvent utiliser le harcèlement sexuel dans le cadre d'un échange (quid pro quo) lorsque leur pouvoir leur permet d'accorder un avantage (comme un poste, une promotion, la participation à une réunion) en échange d'un engagement sexuel. Le harcèlement sexuel peut également créer des environnements hostiles ou intimidants sans reposer sur des échanges spécifiques. S'il comprend souvent un schéma comportemental, il peut prendre la forme d'un seul incident. Il est utilisé pour obtenir une déférence, une soumission et affirmer les inégalités sexuelles sur le lieu de travail, dans les établissements d'éducation, dans les logements ou les espaces publics. Les inégalités reposant sur la race, l'ethnicité, le statut d'immigration, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle, entre autres facteurs, peuvent également contribuer à la structuration de la distribution du pouvoir et de ce fait à la perpétration du harcèlement sexuel et sa correction.

Les jeunes femmes, au début de leur carrière, font partie des moins puissantes sur un lieu de travail et sont souvent la cible d'agresseurs sexuels. Le harcèlement sexuel peut être lié à la discrimination en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Les mythes et attentes liés à la race et à l'ethnie peuvent également influencer les attentes sexuelles, les préjugés et le fait de croire que tout leur est dû qui sous-tendent le harcèlement sexuel.

« Le pouvoir est d'être cru, malgré les lacunes de votre récit et le manque de preuves. L'absence de pouvoir est de ne pas être cru, malgré l'accumulation des preuves et la puissance de votre récit. »

— Catharine MacKinnon

Le pouvoir donne de l'autorité et de la crédibilité, c'est la capacité à rejeter la parole des autres. L'histoire de la responsabilité en matière de harcèlement sexuel continue de s'écrire et reste contestée. Certains personnages puissants sont tombés²⁷, la responsabilité des employeurs concernant les abus est sous le feu des projecteurs et la sensibilisation à l'importance de l'échange culturel au sein des organisations croît.

Étant donné que le harcèlement sexuel est réalisé par les plus puissants, leurs refus et minimisation ont plus de capital culturel que les voix et récits des victimes : les puissants sont crédibles.²⁸

La question des motifs et de l'intention imprègne les réponses aux femmes qui font état de leur vécu, en les

plaçant sous la loupe de l'organisation et du public. Parler de leurs expériences a entraîné la condamnation, la ridiculisation des femmes, ainsi que des insultes. Elles ont fait face à des procédures en diffamation et se sont exilées de leur pays d'origine. Toutefois, un mythe prédomine : les femmes dénonçant le harcèlement (ou d'autres abus), le font pour obtenir de l'attention ou un autre avantage, pour nuire, du fait de leur confusion ou par manque de sens de l'humour. Cela exprime des suppositions genrées qui sont particulièrement acerbes et antagonistes lorsque des femmes abordent des questions sexuelles, mises en évidence, par exemple, dans la contestation que les femmes subissent en lien avec la dénonciation d'un viol. La construction de la parole et des souvenirs des femmes comme non fiable est un préjugé profond, généralisé et tenace qui a une incidence sur tous les aspects de la violence sexuelle, du viol aux maltraitements infantiles, y compris le harcèlement sexuel. Ces croyances, qui imprègnent les systèmes judiciaires administratifs et criminels, requièrent de s'attaquer de façon persistante et généralisée à la culture de l'inégalité sexuelle. L'article 5 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) reconnaît cette contrainte liée à l'égalité et nécessite que l'État lutte contre ces préjugés et stéréotypes :

*Article 5 de la CEDEF*²⁹

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des

pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ;

Des témoignages de harcèlement sexuel ont été fournis depuis des espaces privés et publics et d'institutions formelles et informelles, dans l'éducation et sur le lieu de travail, y compris dans des organisations non

gouvernementales (ONG) et les Nations Unies. Tandis que la divulgation publique se poursuit et que les victimes et les survivants continuent à revendiquer le pouvoir de dénoncer le harcèlement, aucune organisation ne devrait se considérer comme protégée. Une approche sérieuse et réfléchie doit inclure une formation de la part des personnes au fait du harcèlement sexuel et d'autres violences sexuelles, que ce soient des activistes, des universitaires ou des victimes et survivants.

Données d'illustration en matière de harcèlement sexuel

- Une étude portant sur 42 000 personnes au sein de l'Union européenne a conclu que plus d'une femme sur deux (55 %) a subi du harcèlement sexuel au moins une fois depuis l'âge de 15 ans et une sur cinq (21 %) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Parmi les femmes qui ont subi du harcèlement sexuel au moins une fois depuis l'âge de 15 ans, 32 % ont indiqué que l'auteur était une personne dans le cadre professionnel (comme un collègue, un patron ou un client).³⁰
- Dans une étude sud-africaine, 77 % des femmes ont signalé avoir subi du harcèlement sexuel dans le cadre de leur vie professionnelle.³¹
- En Australie, environ une femme sur deux (53 % ou 5 millions) a subi du harcèlement sexuel par un auteur de sexe masculin ou féminin au cours de sa vie.³²
- On estime de 246 millions de filles et de garçons subissent des violences liées à l'école chaque année, avec des preuves que les filles sont plus à risque que les garçons d'être soumises à des violences, du harcèlement et une exploitation sexuels.³³
- 76 % des étudiantes universitaires de 8 universités du Bangladesh ont signalé des incidents de harcèlement sexuel.³⁴
- 62 % des étudiants ont été témoins ou subi une forme de violence sexiste sur les campus en Espagne.³⁵
- Un rapport mondial souligne qu'environ 2/3 des journalistes de sexe féminin ont subi une forme d'intimidation, de violences ou d'abus en lien avec leur travail.³⁶
- 82 % des parlementaires de sexe féminin qui ont participé à une étude dans 39 pays de 5 régions du monde en 2016 ont signalé avoir été la cible de remarques, de gestes et d'images de nature sexiste ou sexuellement humiliantes ou de menaces et/ou de harcèlement transversal. Elles ont cité les médias sociaux comme le canal principal par lequel cela a été perpétré, près de la moitié des femmes interrogées (44 %) ont indiqué avoir reçu des menaces de mort, de viol, d'agression ou d'enlèvement, envers elles ou leurs familles.³⁷
- À Washington, D.C., aux États-Unis, une enquête a conclu que 27 % des passagères ont subi une forme de harcèlement sexuel.³⁸
- À Kigali, au Rwanda, une enquête initiale a montré que 55 % des femmes ont signalé qu'elles étaient inquiètes d'aller dans des institutions de formation une fois la nuit tombée.³⁹
- À Port Moresby, une étude préliminaire réalisée par l'ONU Femmes a conclu que plus de 90 % des femmes et des filles ont subi une forme ou une autre de violence sexuelle lors de l'utilisation des transports publics en 2013, y compris dans les bus, en attendant à un arrêt de bus, en marchant vers ou depuis des arrêts de bus ou dans des taxis.⁴⁰
- Une enquête australienne portant sur plus de 30 000 étudiants universitaires a montré que 32 % des étudiantes ont été harcelées sexuellement à l'université, y compris sur le chemin, contre 17 % des étudiants.⁴¹

Un ratio de 1 sur 3⁴² est le point de référence établi pour la prévalence de la violence à l'encontre des femmes dans le monde entier ; il fait référence à la violence au sein du couple et aux violences sexuelles par une autre personne que le conjoint. Le harcèlement sexuel n'est pas inclus. Comme les chiffres des études susmentionnées le montrent, les statistiques sont bien plus élevées lorsque le harcèlement sexuel est inclus. Cela laisse penser que des chiffres mondiaux plus complets sur la violence à l'encontre des femmes devraient être utilisés, pour inclure le harcèlement sexuel dans tous les espaces, et que cela serait nettement plus élevé que 1 sur 3.

Le harcèlement sexuel ne se résume pas à un comportement indu de quelques individus malavisés ou malveillants. La prévalence et la persistance du harcèlement sexuel, combinées à l'impunité généralisée pour les perpétrateurs, démontrent l'existence d'un problème systémique et structurel lié à la distribution du pouvoir social, économique et politique qui confère aux hommes l'autorité, la position de décideur et de personne de confiance. Il s'agit de discrimination. Ces cultures et structures d'inégalité doivent être reconnues et démantelées pour mettre fin au harcèlement sexuel et d'autres violences liées au genre et concrétiser les ODD. Le harcèlement sexuel cause des blessures et des traumatismes et va des regards au viol, en passant par les paroles. Le harcèlement sexuel n'est pas une question mineure ou triviale, il s'agit d'un problème grave qui nécessite une attention sérieuse, instruite et urgente. Il fait partie du continuum des violences à l'encontre des femmes, qui inclut les agressions sexuelles, ainsi que l'exploitation et les abus sexuels.

Les victimes d'agressions sexuelles ont appris à dissimuler leurs expériences, qu'elles partagent uniquement avec des confidents ou thérapeutes de confiance, parce qu'elles ont jugé à juste titre que s'exprimer est préjudiciable, quel que soit le contexte. Les femmes qui ont eu le courage de dénoncer leur expérience ou leur agresseur ont généralement fait face à du scepticisme, une trivialisation ou la minimalisation de leurs expériences ou de leurs attentes, d'un doute

ou de sape de leurs témoignages, voire de représailles. La notion que tout homme devrait subir les conséquences en cas de harcèlement sexuel (des actes du quotidien qui pourraient être jugés comme des compliments, négligeables ou humoristiques par ses soutiens) n'a pas pris beaucoup d'ampleur. Dans le cadre d'une conversation sur le harcèlement sexuel, la notion de préjudice a été supprimée avec succès et remplacée par des récits centrés sur l'absence de sens de l'humour des femmes ou de compréhension de leur place dans le monde, comme le fonctionnement normal des relations entre les hommes et les femmes.

Les Nations Unies ont également été secouées par des témoignages de harcèlement sexuel, y compris des signalements de victimes quittant leur travail parce qu'elles ont souffert ou parce que les auteurs n'ont pas été tenus responsables. Nous avons également souffert au sein de l'ONU Femmes de la découverte de harcèlement sexuel dans notre organisation.⁴³

Les normes institutionnelles et culturelles, ainsi que les différences de pouvoir, ont obligé les femmes à se plier à des comportements qui constituent une discrimination sexuelle et de la violence à leur encontre. S'y plier ne revient pas à les accepter ou les cautionner : cela revient à tolérer, à supporter et à ne pas connaître d'alternative : c'est, à maints égards, une expression de l'impuissance à faire évoluer les choses. Ces normes ont excusé, nié ou couvert des comportements abusifs : ils ont fourni un cadre aux inégalités structurelles en matière de genre, qui sont exprimés et soutenus par les abus sexuels, et les ont entretenues. Ces normes reposent sur la voracité sexuelle soi-disant innée des hommes et la disponibilité des femmes. Il faut remettre tout cela en cause pour fournir le changement désormais exigé, qui est primordial pour la vision du Programme 2030 et ses Objectifs de développement durable.

Le harcèlement sexuel en tant que violence et discrimination

Le harcèlement sexuel, en tant que discrimination et violence à l'encontre des femmes, ainsi que la violence plus générale basée sur le genre, sont contraires à de nombreuses normes mondiales, régionales et nationales. Il enfreint les droits des personnes. Les conventions et protocoles régionaux de différentes régions du monde l'affirment, notamment en Amérique latine, en Afrique et en Europe :

- Amérique latine : convention Belem do Para : la « violence à l'encontre des femmes » doit être comprise comme tout acte ou comportement, basé sur le genre, qui entraîne le décès ou un préjudice ou une souffrance physique, sexuel ou psychologique pour les femmes, que ce soit dans la sphère publique ou privée.⁴⁴
- Afrique : le protocole de Maputo : « Violence à l'égard des femmes » signifie tous actes perpétrés contre les femmes causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, y compris la menace d'entreprendre de tels actes, l'imposition de restrictions ou la privation arbitraire des libertés fondamentales, que ce soit dans la vie privée ou dans la vie publique, en temps de paix, en situation de conflit ou de guerre.⁴⁵
- Europe : la Convention d'Istanbul : le terme « violence à l'égard des femmes » doit être compris comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondée sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.⁴⁶

La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a élaboré des Directives pour lutter contre la violence sexuelle et ses conséquences, qui traitent de l'éradication de la violence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel.⁴⁷ L'Organisation des États américains a adopté une loi type sur la violence à l'encontre des femmes en politique, qui traite directement du harcèlement sexuel.⁴⁸

Des États ont adopté diverses résolutions sur l'élimination de la violence à l'encontre des femmes par le biais de l'Assemblée générale des Nations Unies (AGNU), le Conseil des droits de l'homme (CDH) et la Commission de la condition de la femme (CSW). Elles comprennent une résolution spécifique⁴⁹ sur la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en appelant les États à prendre une gamme de mesures pour prévenir ce problème et le traiter. Le harcèlement sexuel a également été traité dans le contexte de la sécurité en ligne des journalistes de sexe féminin⁵⁰, la violence à l'encontre des femmes en politique⁵¹ et des appels à agir ont été lancés pour mettre fin au harcèlement en ligne⁵². Organe des Nations Unies centré sur les droits, le Conseil des droits de l'homme a adopté une résolution appelant les États membres à prévenir la violence à l'encontre des femmes et des filles dans les contextes numériques et la traiter, qui sont souvent des formes de harcèlement sexuel.⁵³

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est le traité international qui définit ce qu'est la discrimination à l'égard des femmes et dispose d'un comité de supervision (Comité CEDEF) qui aide à définir le sens et l'application. Rédigé par les États membres des Nations Unies, ce traité a été ratifié par 189 États et constitue le traité mondial sur les inégalités entre les sexes.

La recommandation générale (RG) 19 de la CEDEF⁵⁴ définit clairement la violence à l'encontre des femmes comme une forme et une manifestation de la discrimination basée sur le genre, utilisée pour subordonner et opprimer les femmes. L'article 11 traite directement du harcèlement sexuel :

RG 19 de la CEDEF. Article 11, paragraphe 17 : L'égalité dans l'emploi peut être gravement compromise lorsque les femmes sont soumises à la violence fondée sur le sexe, tel le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

RG 19 de la CEDEF. Article 11, paragraphe 18 : Le harcèlement sexuel se manifeste par un comportement inopportun déterminé par des motifs sexuels, consistant notamment à imposer des contacts physiques, à faire des avances et des remarques à connotation sexuelle, à montrer des ouvrages pornographiques et à demander de satisfaire des exigences sexuelles, que ce soit en paroles ou en actes. Une telle conduite peut être humiliante et peut poser un problème sur le plan

de la santé et de la sécurité ; elle est discriminatoire lorsque la femme est fondée à croire que son refus la désavantagerait dans son emploi, notamment pour le recrutement ou la promotion, ou encore lorsque cette conduite crée un climat de travail hostile.

La CEDEF a de nouveau traité la violence dans une nouvelle recommandation, émise 25 ans après la première. La recommandation générale (RG) numéro 35⁵⁵ développe la nature basée sur le genre de cette forme de violence, en se fondant sur le travail du Comité et d'autres mécanismes internationaux pour les droits des personnes, ainsi que les travaux aux niveaux nationaux, régionaux et internationaux.⁵⁶ Elle complète les documents précédents, notamment par le biais de références au harcèlement sexuel subi par les politiciennes.

Le harcèlement sexuel revêt une complexité particulière dans le secteur informel, où la portée de la législation en matière d'emploi est minimale. Les travailleurs sont plus vulnérables aux abus de pouvoir, ce sont généralement des femmes et leurs expériences et le harcèlement qu'elles subissent sont très peu reconnus ou documentés. Dans certains contextes, même des installations sanitaires de base ne sont pas disponibles : la nécessité de déféquer, d'uriner ou de gérer leurs flux menstruels dans des espaces ouverts les expose à des abus sexuels, de façon différente aux travailleurs dans le secteur formel⁵⁷. Les employés de maison, se trouvant dans les domiciles de leurs employeurs, peuvent constater que le harcèlement sexuel est un aspect répandu de leur travail, alors qu'ils sont isolés et n'ont pas forcément de collègues. Il n'existe pas de méthodes formelles pour se plaindre, corriger les torts ou définir les responsabilités dans ces situations.

Le harcèlement sexuel peut entraîner de la souffrance, y compris une détresse émotionnelle, des insomnies, de l'anxiété et des blessures physiques par le biais de violences sexuelles. En cas de refus d'un engagement sexuel, il peut également y avoir des conséquences, comme ne pas obtenir un poste ou une promotion (au travail) ou ne pas pouvoir accéder à un espace public sans traumatisme.

Les coûts du harcèlement et des violences sexuelles dans le monde du travail sont élevés, pour les individus concernés, pour l'organisation dans lesquelles le harcèlement ou les violences sexuelles ont lieu et en termes de facture sociale, ainsi que pour les services publics. Le coût du harcèlement sexuel pour les organisations peut inclure un absentéisme et une rotation du personnel élevés/renforcés, une productivité réduite des individus ou des groupes,

l'utilisation du temps des responsables pour enquêter sur les plaintes, ainsi que des dépenses juridiques, notamment des frais de contentieux et le versement de dommages et intérêts aux victimes.⁵⁸ Les données⁵⁹ montrent que lorsque le harcèlement sexuel est plus prévalent, il y a un impact négatif sur les bénéfices commerciaux moyens.⁶⁰ L'OIT élabore de nouvelles normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui devraient être adoptées en 2019. Ils renforceront probablement les obligations de traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence domestique.

Dans le secteur éducatif, que ce soit dans les écoles, les facultés ou les universités, le harcèlement sexuel limite les opportunités éducatives et sape l'apprentissage. Des environnements dangereux et des abus peuvent causer des problèmes aux victimes dans leurs études, limitant l'attention et les performances. Les violences sexuelles au sein de l'école sont contradictoires avec l'apprentissage. Cela peut pousser à abandonner des classes spécifiques ou les études en règle générale.

Initiatives au niveau étatique

La CEDEF a été ratifiée par 189 États. Toutefois, 35 pays n'ont pas de législation sur le harcèlement sexuel, 59 n'ont pas de législation sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 123 n'ont pas de législation sur le harcèlement sexuel dans le monde éducatif et 157 n'ont pas de législation sur le harcèlement sexuel dans les espaces publics.[61] Même s'il existe des lacunes importantes dans les législations nationales, certains États ont des dispositions juridiques spécifiques, notamment en Inde (voir l'encadré).

Le harcèlement sexuel est un fléau pour la vie scolaire et universitaire, ainsi que le monde du travail. Dans le secteur éducatif, les États ont pris des mesures spécifiques, comme des ateliers sur le harcèlement sexuel visant l'éducation primaire et secondaire à la Barbade, au Cambodge et au Cap Vert. Des réformes des programmes ont été réalisées pour traiter les stéréotypes liés au genre en Jamaïque et soutenir la sensibilisation aux droits des personnes en Grèce.⁶²

Plusieurs pays disposent d'initiatives pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les espaces publics. Le Mexique s'est engagé pour la participation des femmes et des filles dans la conception des espaces publics, tandis qu'au Venezuela, des campagnes sur la sécurité des femmes et le harcèlement sexuel ont été soutenues dans les transports publics.

Législation sur le harcèlement sexuel en Inde en 2013

- Le Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 vise à fournir un environnement sûr et sécurisé pour les femmes au travail. Cette loi couvre toutes les femmes, peu importe leur âge ou leur statut professionnel et les protège contre le harcèlement sexuel sur tous les lieux de travail, dans le secteur public et privé, organisé ou non. Les employés de maison sont également couverts par cette loi. Elle fournit un mécanisme, sous la forme du Comité local et interne pour les plaintes pour assurer une réparation en cas de harcèlement sexuel. Elle impose également une obligation aux employeurs de sensibiliser les employés, par le biais de divers programmes et ateliers de sensibilisation.⁶³
- L'expression « drague » est utilisée depuis plusieurs années pour faire référence aux agressions sexuelles par des hommes à l'encontre de femmes en public dans plusieurs pays du sud de l'Asie. Dans la culture populaire, cela a été perçu comme inoffensif ou une méthode légitime de commencer une relation : « flirter ». Toutefois, la législation indienne considère ces comportements comme des infractions. En 2013, suite au viol en réunion et au décès résultant⁶⁴ d'une jeune femme⁶⁵ qui a horrifié l'Inde et une bonne partie du monde, les femmes du pays se sont battues pour faire évoluer de nombreuses dispositions de la loi indienne sur les agressions sexuelles. Cela comprend de nouveaux délits d'attaques à l'acide (tentatives ou effectives), les actions visant à déshabiller une femme, le voyeurisme et le harcèlement. Le harcèlement a également été ajouté aux délits, y compris les comportements non sollicités et explicitement sexuels, forcer à visionner de la pornographie et des demandes de faveurs sexuelles.⁶⁶

Une législation sur le harcèlement sexuel a été introduite ou modifiée dans plusieurs pays. Une législation traitant spécifiquement du harcèlement sexuel a été introduite à la Barbade, tandis qu'en France, une nouvelle loi sur le harcèlement sexuel a été promulguée.⁶⁷ Des révisions de la législation criminelle pour inclure des dispositions sur le harcèlement sexuel ont été réalisées au Cameroun, en Croatie, à Chypre, en Allemagne et à Haïti. Des dispositions relatives au harcèlement sexuel ont été élaborées au sein des lois sur les droits des personnes, la lutte contre la discrimination et relatives au travail au Cambodge, en Iran et en Lituanie. La loi globale israélienne traite du harcèlement sexuel et comprend des peines, notamment l'emprisonnement. Au Canada et en Lituanie, il est explicitement requis pour les employeurs et institutions éducationnelles de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel ou des dispositions qui stipulent la responsabilité des employeurs en matière de harcèlement sexuel, sauf s'ils ont pris des mesures raisonnables pour le prévenir. L'Indonésie, la Jamaïque, le royaume d'eSwatini (anciennement appelé Swaziland), le Mali et l'Arabie saoudite envisagent de rédiger une législation sur le harcèlement sexuel. De nouvelles dispositions législatives contre le harcèlement en ligne ont été introduites au Danemark, en Équateur, au Salvador, au Kenya, en République de Corée et aux Émirats arabes unis.

Les dispositions juridiques en matière de harcèlement sexuel dans les espaces publics sont limitées, même si des réglementations nationales et municipales⁶⁸ existent. Une loi nationale en Belgique pénalise le harcèlement sexuel dans les espaces publics.⁶⁹ De même, des lois municipales ont récemment été adoptées en Argentine, au Chili, en Équateur et aux Philippines.⁷⁰ La législation municipale à Buenos Aires, en Argentine, exige des campagnes éducatives.⁷¹

De nombreux pays ont des organes pour l'égalité, des médiateurs ou des institutions sur les droits des personnes nationaux indépendants qui reçoivent les plaintes en matière de harcèlement sexuel. La Commission australienne pour les droits des personnes vient de terminer (en 2018) une quatrième enquête nationale sur le harcèlement sexuel.

Il existe une formation pour les employés du secteur public en Géorgie et en République de Corée. Au Japon, les fonctionnaires doivent suivre une formation sur la prévention avant de pouvoir être proposés pour une promotion. Au Kenya, il existe un programme pour lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie du thé.

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Les employeurs cherchant à lutter contre le harcèlement sexuel ont souvent adopté des politiques indiquant l'absence de tolérance pour le harcèlement sexuel, ainsi qu'une formation cohérente avec cet objectif.

Récemment, il a été reconnu que la formation a échoué à lutter contre le harcèlement sexuel, plusieurs analystes ont même conclu qu'elle avait eu un effet néfaste.⁷² Certains employeurs ont fourni une formation, en espérant éviter une responsabilité juridique, tandis que les participants l'ont suivie pour respecter leurs obligations, plutôt que de traiter les comportements ou la culture. Les réponses au harcèlement sexuel qui ont des conséquences marginales et des formes de punition insipides (comme une discussion ou une lettre), laissent entendre que le harcèlement sexuel est un problème mineur, qui sera toléré, sans sanction importante.

De bonnes pratiques en matière de harcèlement sexuel sont en cours d'élaboration. Du fait d'une reconnaissance généralement tardive du problème, il n'existe qu'un ensemble limité de pratiques éprouvées à moyen ou long terme desquelles s'inspirer. À la place, des **pratiques prometteuses** émergent, maintenant que cette question est sous le feu des projecteurs.

Les stratégies semblant avoir un impact positif incluent les suivantes (il ne s'agit pas d'un classement) :

- a) créer une culture dans laquelle les femmes sont traitées comme des égales et assurer le respect entre collègues ;
- b) s'engager pour une direction sans équivoque et courageuse et en faire preuve ;
- c) encourager et soutenir les interventions des spectateurs, pour désamorcer une situation tendue, retirer la cible du contexte ou agir contre le harceleur. Les spectateurs peuvent parler à la victime après un incident et discuter avec des collaborateurs ;

d) disposer d'une formation en personne, interactive et personnalisée pour un lieu de travail donné. Elle devrait durer plusieurs heures et être répétée régulièrement. Les normes culturelles tenaces sur le pouvoir et sexuelles ne peuvent pas être défaits en une seule séance courte/d'une heure et en ligne ;

e) promouvoir (plus) de femmes et de minorités. Les lieux de travail avec un nombre élevé de femmes dans les postes de direction semblent avoir moins de rapports en matière de harcèlement sexuel. Ces profils de personnel remettent également en cause la distribution de pouvoir selon les genres. S'assurer que les personnes qui souffrent généralement de discrimination et à qui on refuse le pouvoir se trouvent en position d'autorité au sein de l'organisation peut modifier l'exercice du pouvoir et de l'autorité. Cela comprend au moins les indigènes, les LGBT, les minorités raciales, le personnel jeune et âgé et les personnes en situation de handicap.

f) encourager le signalement : proposer plusieurs méthodes de signalement et personnes à qui effectuer un signalement. Les victimes ont plus de chances de trouver quelqu'un avec qui elles se sentent en confiance si plusieurs méthodes sont disponibles. Permettre aux victimes de consigner le nom du harceleur, ainsi que la date et l'heure des faits, et transformer cela en rapport formel, si une autre remarque est faite à la même personne (dépôts d'informations).

Une méta-analyse des impacts du harcèlement sexuel sur les organisations a montré que la tolérance organisationnelle a l'influence la plus importante sur le risque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.⁷³

HARCÈLEMENT SEXUEL ET EXPLOITATION ET ATTEINTES SEXUELLES AU SEIN DES NATIONS UNIES

En tant qu'organe des Nations Unies chargé de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, l'ONU Femmes reconnaît la violence à l'encontre des femmes comme l'expression de l'inégalité structurelle entre les hommes et les femmes. L'élimination de la violence contre les femmes (EVAW) se trouve au cœur de notre mission et notre travail. L'ONU Femmes s'investit dans l'établissement de la sécurité des femmes et des filles dans les espaces privés et publics comme un aspect central de l'égalité. Nous soutenons les efforts pour prévenir cette violence et y répondre, améliorer l'accès aux services pour les victimes et mettre fin à l'impunité pour les auteurs.

Au sein des Nations Unies, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles sont traités comme des domaines distincts, avec des politiques et signalements différents. Pour résumer, le harcèlement sexuel correspond à des abus entre membres du personnel, tandis que l'exploitation et les atteintes sexuelles perpétrées par le personnel des Nations Unies (ou des personnes sous l'égide de l'ONU) contre d'autres personnes non employées par l'ONU. Les Nations Unies ont établi des processus et des cadres politiques pour traiter le harcèlement sexuel, ainsi que l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le travail d'élaboration d'une **approche axée sur les droits des victimes** sur l'exploitation et les atteintes sexuelles est en cours et l'ONU Femmes rédige actuellement une charte des droits des victimes en matière de harcèlement sexuel, qui s'imbriquera avec le travail de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. L'équipe spéciale du CCS, sous la direction du Secrétaire général (SG) des Nations Unies a clairement identifié la source du problème :

« Le harcèlement sexuel, comme les abus et violences sexuels, prend racine dans des déséquilibres de pouvoir historiques et la culture dominée par les hommes qui imprègnent les administrations, le secteur privé, les organisations internationales, et même des domaines de la société civile. »

— Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général sur le harcèlement sexuel⁷⁴

Le travail sur le harcèlement sexuel est supervisé par l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général (CCS) sur le harcèlement sexuel⁷⁵ ; le Secrétaire général a une stratégie sur la tolérance zéro en matière d'abus sexuels⁷⁶ et a nommé un défenseur spécial des droits des victimes⁷⁷ en matière d'exploitation et de violence sexuelles. Les circulaires du Secrétaire général ont spécifiquement traité le harcèlement sexuel et l'exploitation sexuelle.⁷⁸

Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) du Secrétaire général sur le harcèlement sexuel

En novembre 2017, sous l'égide du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général des Nations Unies, le Secrétaire général a établi l'équipe spéciale du CCS sur le harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies. La présente section a été rédigée par Mme Jan Beagle, Secrétaire générale adjointe à la direction, Présidente de l'équipe spéciale du CCS et du Comité de haut niveau sur la gestion (HLCM), ainsi que son équipe.

Le CCS a émis une déclaration (en mai 2018)⁷⁹, dans laquelle les dirigeants du système des Nations Unies ont réitéré leur engagement pour une approche de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, pour renforcer les efforts centrés sur les victimes et soutenir un environnement de

travail sûr et inclusif. En octobre, le Comité de haut niveau sur la gestion a adopté les résultats suivants au nom du CCS.

- Une politique modèle du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel qui est applicable à toutes les organisations. Cela devrait soutenir des politiques renforcées et cohérentes en matière de harcèlement sexuel dans l'ensemble du système des Nations Unies et fournir un cadre commun et harmonisé que toutes les entités peuvent utiliser dans leur travail ;
- Une base de données de filtrage pour le harcèlement sexuel « ClearCheck » pour éviter d'embaucher à nouveau des personnes dont l'emploi au sein du système a pris fin du fait de la perpétration de harcèlement sexuel. Les directives de la base de données ont été renforcées pour inclure les personnes avec des allégations de harcèlement sexuel en cours, qui quittent leur poste avant la fin du processus ;
- L'élaboration d'un mécanisme pour une collecte et une analyse des données dans l'ensemble du système, pour un signalement précis en temps opportun et la création de politiques reposant sur des preuves. Il consignera également les résultats d'un sondage du personnel dans l'ensemble du système (voir ci-dessous) ;
- Des initiatives pour renforcer la capacité d'enquête dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris par le biais d'un accord pour une réunion conjointe en novembre 2018 entre l'équipe spéciale et les membres du Comité permanent interorganisations (CPI) pour discuter du travail des organes d'enquête ;
- Élaborer un code de conduite type pour prévenir le harcèlement sexuel pendant les événements des Nations Unies et en lien avec eux ;
- L'évaluation des services d'assistance téléphoniques et le soutien pour l'élaboration d'un cadre de bonnes pratiques connexes ;
- Une enquête sur la perception des opinions du personnel fonctionnaire ou non, au sein de 31 entités du système des Nations Unies et connexes.

Les Nations Unies utilisent une approche intersectorielle pour la lutte contre le harcèlement sexuel. Le Secrétaire général a donné le ton en nommant une équipe d'intervention rapide pour traiter la question ; les cadres soutiennent une accélération de l'action, en améliorant les directives, les informations et les services pour le personnel et en garantissant une action disciplinaire adéquate dans les cas étayés.

Le Secrétariat met l'accent sur la mise en œuvre d'un cadre de politiques robuste et factuel, reposant sur la politique modèle adoptée récemment et en sensibilisant le personnel par la communication et la formation. Par

exemple, un programme de formation obligatoire, lancé en janvier, avait été réalisé par plus de 17 500 membres du personnel à la fin octobre 2018. Un service d'assistance multilingue en continu du Secrétariat, avec des intervenants formés dans différentes régions, a ouvert en février 2018 pour offrir du soutien aux personnes touchées par le harcèlement sexuel.

L'ONU renforce ses systèmes d'enquête pour renforcer la confiance du personnel quant au fait que les signalements de harcèlement sexuel seront soumis à une enquête et que des résultats justes seront fournis en temps opportun. Depuis février 2018, le BSCI enquête sur toutes les plaintes et traite ces procédures en priorité. Une équipe spécialisée, qui enquête sur le harcèlement sexuel, a désormais plus de membres, principalement des femmes. Des programmes de formation spécialisés sur le harcèlement sexuel sont fournis à tous les membres du BSCI. Un sondage pour le personnel vise à comprendre les perceptions des collaborateurs de la prévalence, de la nature et de l'expérience du harcèlement sexuel, ainsi que de fournir des données et analyses pour soutenir des décisions ciblées et factuelles.

Les efforts du système des Nations Unies en matière de harcèlement sexuel sont intégrés dans un programme de changement organisationnel plus large, traitant de la culture et du leadership. Cette approche pluridisciplinaire fait collaborer des équipes des fonctions ressources humaines, médicales, éthiques, de formation et d'accompagnement du personnel. Les partenariats au sein et hors de l'ONU, y compris avec les États membres, sont particulièrement importants et soutiennent le partage d'informations et l'accélération des efforts.

Groupe de réflexion pour mettre un terme au harcèlement sexuel

En septembre 2018, les États membres des Nations Unies à New York ont établi un groupe de réflexion pour mettre un terme au harcèlement sexuel.⁸⁰ Cela promet d'être un mécanisme puissant pour canaliser les efforts et la collaboration dans le but de mettre fin au harcèlement sexuel. Le groupe a été créé par la France, Israël, les Pays-Bas et le Kenya. Pour sa première réunion, la participation était complète et de vifs débats ont eu lieu. Les expériences des États dans leurs propres pays et parmi leur personnel ont alimenté des débats passionnants et prometteurs pour la contribution que le Groupe de réflexion apportera au progrès de cette tâche au sein et au-delà des Nations Unies.

TRAVAIL DE L'ONU FEMMES CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE

Les efforts de l'ONU Femmes pour lutter contre le harcèlement sexuel dans divers contextes entrent dans le cadre du travail thématique et d'établissement de normes pour mettre fin à la violence à l'encontre des femmes, comme indiqué dans le Plan stratégique 2018-2021 de l'ONU Femmes. La section suivante de la présente publication indique cette gamme. Les éléments clés de MacKinnon (dans la présente publication) cadreront le futur travail de l'ONU Femmes sur le harcèlement, l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les voix des victimes, ainsi que des spécialistes, y compris, mais pas uniquement au sein de l'ONU et l'ONU Femmes, façonneront également nos efforts dans l'ensemble du système et au-delà.

Prévenir les violences à l'encontre des femmes et des filles

La violence à l'encontre des femmes fait partie des violations des droits des personnes les plus répandues au monde, qui prend ses racines dans l'inégalité entre les genres, la discrimination, ainsi que les normes culturelles et sociales nocives. L'ONU Femmes, tout en travaillant au renforcement de la législation, des politiques, de la collecte et de l'analyse des données, ainsi que des services de soutien de qualité pour les victimes, vise à s'assurer que ces causes sous-jacentes sont traitées. Nous travaillons pour faire évoluer les institutions, les normes sociales, ainsi que les cœurs et les esprits des personnes pour éliminer la discrimination, en plaçant les droits humains et l'égalité au cœur de tous nos efforts.

L'ONU Femmes a dirigé un cadre interagences pour étayer l'action de prévention de la violence à l'encontre des femmes⁸¹, qui soutient une compréhension factuelle des causes premières, des risques et des facteurs de protection associés à la violence.⁸¹ Il dessine le contour des travaux d'éradication pouvant être entrepris par les parties prenantes dans les différents pays, régions, communautés, secteurs et disciplines.

Dans le cadre de cette approche complète de la prévention, le changement institutionnel est identifié comme un pilier primordial. Les institutions, qu'elles soient

publiques ou privées, formelles ou informelles, reflètent souvent les attitudes, croyances et pratiques néfastes qui perpétuent la discrimination et l'inégalité entre les genres qui sous-tendent la violence à l'encontre des femmes et des filles. Ce sont des sites où les structures et la culture permettent le harcèlement et les abus sexuels à l'encontre des femmes et des filles, et dans lesquels les normes sociales peuvent ne pas être remises en question, ce qui renforce ces notions et comportements.

L'ONU Femmes fait progresser les directives en matière de politique et programmation adaptées aux secteurs et contextes mis en avant par la recherche et la pratique comme des points d'entrée clés pour prévenir le harcèlement et les abus :

- Lutte contre la violence de genre en milieu scolaire Orientations Mondiales (avec l'UNESCO) ;⁸²
- Manuel sur la violence à l'encontre des femmes et des filles dans le sport (avec l'UNESCO) ;
- Manuel sur la violence à l'encontre des femmes et des filles dans le monde du travail (avec l'OIT) ;
- Manuel sur la violence à l'encontre des femmes et des médias (avec l'UNESCO) ;
- Directives sur la lutte contre la violence à l'encontre des femmes sur les campus universitaires.

Le travail sur le changement institutionnel repose sur principes fondamentaux d'une **approche centrée sur les victimes** et **axée sur les droits des personnes**, reconnaissant l'importance de donner la priorité aux droits, besoins et désirs des femmes, leur sécurité, la prise de décision autonome et la confidentialité. La diversité des expériences des femmes est reconnue par le biais d'un objectif intersectionnel axé sur la race, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la classe et d'autres caractéristiques.

Dans ce cadre, le travail de changement institutionnel comprend l'établissement d'une tolérance zéro pour le harcèlement et les atteintes sexuelles de tout type, avec l'engagement inflexible des cadres dirigeants. Cela correspond à l'établissement de la tolérance zéro comme une pratique et une culture, ainsi qu'une ambition. Cela nécessite de :

- de rééquilibrer les structures institutionnelles pour atteindre l'égalité des genres et garantir l'inclusion des femmes dans les organes et les mécanismes décisionnels avec des politiques, protocoles et directives dédiées pour lutter explicitement contre le harcèlement et les abus sexuels ;
- de fournir des services de soutien (pour les besoins médicaux, psychosociaux, juridiques et de sécurité) aux femmes et aux filles ayant souffert de harcèlement et d'abus, au sein de l'établissement ou par le biais de parcours établis ;
- d'établir des mesures de signalement, d'enquête et disciplinaires efficaces pour établir la responsabilité des perpétrateurs ;
- d'évaluer le contenu, les messages et les produits (comme les actualités, les éléments de divertissement, les programmes, la publicité, la formation) générés ;
- de créer des opportunités d'engagement pour que le personnel et ses communautés examinent et échangent sur les attitudes, croyances et pratiques nocives liées à la discrimination, à l'inégalité, aux masculinités et à la violence basée sur le genre, le renforcement des compétences en matière de relations responsables et comment être un spectateur positif.

Violence à l'encontre des femmes en politique

Il y a des conséquences liées au genre à l'exercice du pouvoir politique. Le harcèlement, les abus et la violence sexuels sont monnaie courante en politique pour les femmes. Lorsque les femmes s'engagent dans la vie publique, elles remettent en question l'ordre routinier : leur présence en tant que décideuses remet en cause la structuration usuelle de la politique. Les femmes en politique qui s'expriment sur le harcèlement dont elles sont victimes sont souvent poussées à se taire, car on leur rappelle que cela fait partie des risques du métier.

Toutefois, la violence n'a pas sa place dans les processus et institutions politiques. L'égalité des droits pour les femmes en matière de participation politique sans discrimination est bien établie dans les engagements internationaux, souvent traduits dans les cadres politiques et juridiques nationaux.⁸³ Les femmes doivent être en mesure d'exercer ces droits à contribuer à la vie publique, où les politiques sociétales sont créées et façonnées. Mis à part quelques exceptions, les États membres n'ont pas atteint leur objectif de parité dans les rôles de décideurs et l'égalité des chances pour la participation des femmes, et ils ne sont pas en voie d'y arriver.⁸⁴ Dans le monde, seuls 25 % des parlementaires nationaux sont des femmes.⁸⁵ S'il s'agit de la proportion la plus élevée jamais atteinte, ce chiffre n'augmente que d'un demi-point de pourcentage par an. Si les femmes ne se trouvent pas dans les sphères décisionnelles, le monde risque de perdre ce qu'il a gagné en matière d'égalité des genres et de développement durable.

De plus en plus de gens ont conscience que la violence contre les femmes en politique (VAWP) est un obstacle majeur à l'exercice de leurs droits politiques. Elle sape les résultats politiques et le travail des institutions politiques comme les parlements ou les administrations locales.⁸⁶ Les témoignages et études disponibles laissent penser que la violence à l'encontre des femmes en politique est un phénomène qui touche les femmes de tous les pays et à tous les niveaux de participation politique, des électeurs aux candidats, des élus aux chefs de l'État. Elle se manifeste sur le plan physique, psychologique et sexuel, en ligne et hors ligne. Les réseaux sociaux ont enflammé le harcèlement contre les femmes qui expriment leur opinion, lorsque cela est effectif, leur liberté d'expression est limitée. Être jeune, une femme de couleur, un défenseur des droits des personnes ou associée avec l'opposition semble renforcer le fait que les femmes sont prises pour cible.⁸⁷

L'ONU Femmes traite la violence à l'encontre des femmes avec des partenaires nationaux et des agences des Nations Unies par le biais d'une programmation nationale, ainsi qu'une sensibilisation pour intégrer la question au programme normatif, en coordination avec le rapporteur spécial des Nations Unies sur la violence à l'encontre des femmes, le HCDH et d'autres organisations internationales. Des références explicites à la violence à l'encontre des femmes sont désormais réalisées dans les résolutions clés des Nations Unies et les rapports du Secrétaire-général.⁸⁸ Un guide de programmation conjoint de l'ONU Femmes et du PNUD sur la prévention de la violence à l'encontre des femmes pendant les élections⁸⁹ codifie des exemples d'options de réaction à la violence et politiques de plus de 40 pays.

Une réunion de spécialistes mondiaux en 2018 coorganisée par le rapporteur spécial, le HCDH, l'union interparlementaire et l'institut démocratique national a contribué à renforcer l'engagement international pour lutter contre ce problème et renforcé la compréhension de ses causes et conséquences. Les conclusions de la réunion sont présentées dans le rapport thématique du rapporteur spécial à l'assemblée générale de 2018.⁹⁰ Un module de formation sur la violence à l'encontre des femmes pendant les élections a été élaboré en coordination avec la Division d'assistance électorale des Nations Unies.⁹¹ Des échanges continus de bonnes pratiques entre les parties prenantes nationales,⁹² des études et initiatives nationales pour intégrer la violence à l'encontre des femmes en politique dans la supervision de la violence électorale⁹³ contribuent à lutter contre cette forme de violence au niveau national.

Villes et espaces publics sûrs

Dans les zones urbaines et rurales du monde, de nombreuses femmes et filles appréhendent le harcèlement sexuel et en souffrent dans les espaces publics, que ce soit dans les rues, dans et autour des lieux de travail, sur le chemin de l'école, sur les marchés, dans divers moyens de transport, etc. Malgré les preuves qui s'accumulent sur la nature et l'ampleur du problème, il y a toujours un manque de données locales et nationales sur cette question au sein des pays, peu de données comparatives et très peu de politiques et pratiques établies pour le traiter. Cela est également exacerbé par la normalisation de ce problème, le manque de sensibilisation au sein des autorités et d'autres partenaires communautaires sur les méthodes pour traiter cette question.

L'initiative Villes et espaces publics sûrs a été lancée à la création de l'ONU Femmes en 2011. Les administrations locales, les partenaires des Nations Unies, les organisations féminines communautaires et pour les droits des femmes dans cinq villes se sont concentrés sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel à l'encontre des femmes et des filles dans les espaces publics. Il s'agit du Caire (en Égypte), de Kigali (au Rwanda), de Port Moresby (en Papouasie-Nouvelle-Guinée), de Quito (en Équateur) et de Delhi (en Inde). En 2018, 35 villes⁹⁴ participent au programme et l'ONU Femmes reçoit des demandes de participation de villes dans des pays développés et en développement.

Chaque ville participant à ce programme adapte un cadre mondial aux contextes locaux et nationaux. Le cadre de travail de Villes sûres repose sur le fait que « les femmes et les filles sont socialement, économiquement et politiquement autonomisées dans des espaces publics sans harcèlement sexuel et autres formes de violence sexuelle ». Les administrations locales et leurs partenaires indiquent que le modèle aide la ville à mettre en œuvre plusieurs objectifs de développement durable et leurs cibles. Plus spécifiquement, il s'agit des ODD 4 (Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie)⁹⁵, l'ODD 5 (parvenir à l'égalité des sexes en autonomisant les femmes et les filles)⁹⁶, l'ODD 11 (créer des villes et des établissements humains ouverts à tous, sûrs, résistants et durables)⁹⁷ et l'ODD 16 (promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer à tous l'accès à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes)⁹⁸.

Toutes les villes reçoivent des directives, ainsi que des échanges de connaissances entre les régions par le biais d'une communauté mondiale de pratiques. Elles ont également accès à un accompagnement technique pour soutenir un processus pas-à-pas pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'une **approche globale, factuelle et axée sur les personnes** pour mettre fin au harcèlement sexuel dans les espaces publics.⁹⁹

Par le biais de partenariats plurisectoriels solides, chaque ville obtient des résultats à de nombreux niveaux (communautaire, politique, institutionnel). Par exemple, au Caire, en Égypte, de solides mécanismes de participation au niveau communautaire avec des groupes de jeunes et des comités de quartier ont été établis pour prévenir et traiter la violence sexuelle et sont opérationnels. À Port Moresby, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, où 80 % des fournisseurs sont des femmes, la commission

de quartier de la capitale nationale (administration locale), sous la direction du gouverneur, collabore avec des institutions sectorielles et des partenaires pour la sécurité des femmes dans le cadre d'une **approche axée sur le genre** de la planification urbaine. La ville de Quito (en Équateur) a modifié une ordonnance locale en 2012, pour renforcer l'action contre le harcèlement public dans les espaces publics et, en 2016, la municipalité a adopté le Programme Ville sûre comme programme emblématique avec des stratégies, des interventions et une allocation budgétaire pour garantir la durabilité. D'autres pays ont également révisé et/ou fait passer une législation récente sur le harcèlement sexuel dans les espaces publics renseignée par des faits, la mobilisation communautaire et les efforts de plaidoiries pour les politiques dans des villes sûres, comme Le Caire en Égypte, Quezon City aux Philippines et Delhi en Inde.

Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes investit dans des projets visant à prévenir la violence sexuelle et y mettre un terme. Par le biais de son processus concurrentiel d'attribution de subventions, au moins trois des derniers lauréats de 2018 mettront en œuvre des projets pour prévenir le harcèlement sexuel et y mettre un terme. Les lauréats actuels suivants luttent contre le harcèlement en Égypte et au Cameroun.

Dans la région occidentale du Cameroun, l'Association pour la Promotion du Développement Local (APDEL) a mis en œuvre « Breaking the Silence », un projet visant à réduire le harcèlement sexuel dans les environnements scolaires, un problème de taille dans le pays et un obstacle important au suivi d'un parcours scolaire par les filles. Pendant les deux ans du projet, l'APDEL a collaboré avec l'administration et des écoles locales pour créer et instituer des codes de conduite éthiques pour le traitement de la violence dans les écoles. Quinze écoles partenaires ont collaboré avec l'APDEL pour former 2 542 filles et garçons, ainsi que 63 parents et membres du personnel éducatif.

Dans les implantations sauvages d'Ezbet El-Haggana et El-Marg au Caire, en Égypte, qui abritent environ un million de personnes, les femmes et les enfants de certaines des communautés les plus marginalisées luttent souvent

contre la pauvreté, des niveaux élevés d'analphabétisme, ainsi que des obstacles aux services médicaux, juridiques et économiques. Lancée en 2015, l'Institution Al-Shebab pour un développement global, financée par le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies, a établi un centre d'accueil communautaire centré sur la fourniture de services essentiels pour les femmes et filles victimes de violence, les femmes vivant avec le VIH/sida et celles risquant de subir des violences, ainsi que pour les employées de maison. L'objectif était de créer des services sûrs, exempts de stigmatisation et accessibles.

Le projet a fourni des services sanitaires, juridiques et psychologiques par le biais de programmes de lutte contre la violence à 1 662 femmes. Le projet a permis de sensibiliser au caractère inacceptable de la violence à l'encontre des femmes. 35 femmes ayant participé au projet ont signalé qu'avant leur participation, elles considéraient que le harcèlement dans la rue et la violence domestique était un élément normal de leur vie, tandis qu'elles indiquent désormais toutes que la violence dans la famille n'est plus acceptable de leur point de vue.

« Aujourd'hui, j'ai bien plus confiance en moi et je n'ai pas peur d'interagir avec quelqu'un ou de faire part de mon opinion », a déclaré Sarah Fawzy (participante du programme de subventions du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes).

Lutte contre l'exploitation et la violence sexuelles

Le travail de l'ONU Femmes sur la paix et la sécurité englobe les quatre piliers du programme Femmes, paix et sécurité : la participation, la protection, la prévention, ainsi que la consolidation de la paix et la récupération¹⁰⁰. Nous sommes convaincus que les femmes et les filles seront plus en sécurité si les femmes dirigent les efforts pour améliorer leur propre sécurité, si les auteurs de violence sont tenus pour responsables et si les victimes ont accès à un règlement complet des torts.

Les bureaux nationaux et régionaux de l'ONU Femmes mettent en œuvre des initiatives sur l'ensemble des domaines du programme Femmes, paix et sécurité. Nous nous sommes assurés que la violence sexuelle liée au conflit est au cœur de nos activités concernant le suivi des

droits des personnes, la réforme du secteur de la sécurité, la justice transitionnelle, les négociations de paix et la consolidation de la paix. Nous assurons un leadership et une coordination sur les cadres de responsabilité Femmes, paix et sécurités nouveaux et existants, un soutien aux organisations issues de la société civile (OSC), en particulier des organisations dirigées par des femmes, et travaillons pour garantir la prise en compte et la valorisation des contributions des femmes de tout âge en matière de prévention des conflits, de résolution et de consolidation de la paix.

L'ONU Femmes, comme le reste du système des Nations unies, dispose d'une politique de tolérance zéro qui interdit l'échange d'argent, d'emploi, de biens, de services ou d'autre assistance contre des actes sexuels et interdit à tous les membres du personnel d'avoir des relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans, quelles que soient les circonstances. La politique de tolérance zéro dissuade fortement, sans toutefois les interdire, les relations sexuelles non transactionnelles entre le personnel des Nations Unies et les bénéficiaires locaux d'assistance, au motif que ces relations « reposent sur une dynamique de pouvoir inégale par nature » et « sapent la crédibilité et l'intégrité du travail des Nations Unies. »

Les actes d'exploitation et de violences sexuelles sont des abus de pouvoir et des privilèges, et sont contraires aux valeurs, aux ambitions et aux politiques de notre organisation. Ce sont également, dans de nombreux cas, des actes criminels. Notre réponse organisationnelle doit tenir compte de cette double nature et garantir que les procédures dépassent nos sanctions disciplinaires et administratives internes. Les crimes doivent être traités en tant que tels par la juridiction compétente, avec notre coopération et notre soutien.

L'ONU Femmes soutient avec vigueur les initiatives du Secrétaire général pour lutter contre l'exploitation et la violence sexuelle. Voici quelques exemples d'actions spécifiques :

- Élaboration d'une formation obligatoire en ligne pour la prévention de l'exploitation et la violence sexuelle pour l'ensemble du personnel du PNUD, de l'UNFPA et de l'Unicef.
- Des cartes « aucune excuse » ont été distribuées à l'ensemble de nos bureaux nationaux et régionaux. Les cartes mettent en avant les responsabilités et obligations du personnel des Nations Unies en matière de conduite, ainsi que pour la prévention et le signalement de l'exploitation et de la violence sexuelle.

- L'ONU Femmes a établi des points focaux pour la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelle à son siège et dans toutes les régions où elle est présente.

Depuis 2009, l'ONU Femmes a créé un partenariat avec l'Initiative d'intervention rapide au service de la justice (JRR)¹⁰¹, une organisation plurilatérale composée de 100 États et institutions participants, afin de déployer des enquêteurs spécialisés en matière de violence sexuelle et sexiste pour les mécanismes de responsabilité internationaux, régionaux et nationaux du monde entier. Actuellement, le fichier d'experts judiciaires en matière de violence sexuelle et sexiste de la JRR et des Nations Unies est composé de plus de 200 experts, avec près de la moitié venant du Sud et plus de 70 nationalités. Les individus répertoriés dans le fichier d'experts judiciaires forment une vaste gamme d'expertise, y compris les enquêtes, les poursuites, la réforme judiciaire, l'interprétation, l'assistance psychosociale et la criminalistique. Les spécialistes du fichier d'experts judiciaires de la JRR et des Nations Unies disposent d'une longue expérience en matière d'enquête sur les accusations de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, au sein des juridictions nationales et pour des organisations internationales. Il est possible de faire appel à l'expertise des experts du fichier de la JRR et de l'ONU Femmes de façon confidentielle, par le biais du secrétariat de la JRR.

Dans le monde, l'ONU Femmes s'efforce de prévenir et de traiter la violence sexuelle liée aux conflits :

En Bosnie-Herzégovine, l'ONU Femmes participe à un programme conjoint avec le PNUD, l'UNFPA et l'OIM pour traiter les suites de la violence sexuelle liée aux conflits chez les survivants. Le projet vise à améliorer l'accès à la justice et aux services, ainsi qu'à lutter contre la stigmatisation. L'ONU Femmes soutient l'autonomisation économique des survivants par le biais de programmes de subsistance et l'accès à des dédommagements. Nous avons également soutenu des soins complets et efficaces pour les victimes et témoins de viols en temps de guerre, avant, pendant et après les procès, en suivant et documentant le traitement des témoins par les juges et les procureurs.

Au Mali, l'ONU Femmes a mené les premières enquêtes sur l'utilisation de la violence sexuelle dans le cadre de la guerre civile. L'ONU Femmes a ensuite collaboré avec d'autres agences des Nations Unies pour assister les victimes de violences sexuelles liées aux conflits et former les forces de sécurité à la protection des femmes et des filles.

En Colombie, l'ONU Femmes a amplifié la voix et apporté soutien et visibilité aux victimes de violences sexuelles liées aux conflits par le biais de plusieurs interventions, pendant les négociations de paix à La Havane, à Cuba, pendant les efforts de mise en œuvre de la Loi sur les victimes et la restitution des terres en 2011 et en collaboration avec le Bureau du procureur général.

En Ouganda, en collaboration avec l'Unicef, l'ONU Femmes a aidé à réintégrer des centaines de femmes et de filles enlevées par l'Armée de résistance du Seigneur (LRA), dont plusieurs ont eu des enfants suite à des viols, par le biais d'activités de génération de revenus et de droits de propriété. Grâce à ce programme, elles sont nombreuses à gérer des commerces florissants et à utiliser ces revenus pour prendre en charge leurs besoins éducatifs et médicaux.

Lutte contre la violence à l'encontre des femmes sur les campus universitaires

Des études et sources empiriques montrent que la violence à l'encontre des femmes est un problème grave dans les universités du monde entier.¹⁰² Les campus universitaires¹⁰³ créent un ensemble unique de risques pour l'exposition et l'expérience des femmes en matière de violences, comme le harcèlement sexuel : des stratégies spécifiques sont nécessaires pour les traiter. Cette question sera couverte plus en détail dans une prochaine directive de l'ONU Femmes sur « la lutte contre la violence à l'encontre des femmes sur les campus universitaires », ainsi que les « 10 points essentiels pour traiter la violence sur les campus. »

Une réponse éthique et efficace à la violence à l'encontre des femmes sur les campus doit être guidée par des principes clés. Cela comprend une **approche axée sur les victimes** qui donne la priorité aux droits, besoins et souhaits. Les interventions doivent reposer sur une **approche axée sur les droits des personnes**, qui tient compte des besoins des victimes pouvant faire face à plusieurs formes de discrimination. Les universités devraient s'assurer que les auteurs sont tenus pour responsables, tout en respectant le droit d'une victime de décider de ne pas effectuer de signalement. Des réponses efficaces à la violence à l'encontre des femmes sur le campus devraient être guidées par une **approche globale**, nécessitant une évolution sur plusieurs niveaux, y compris individuels, relationnels, communautaires et institutionnels.

De nombreuses mesures doivent être prises par les universités pour créer un environnement institutionnel favorable à l'élimination de la violence à l'encontre des femmes, y compris le harcèlement sexuel. La conception d'interventions efficaces nécessite avant toute une évaluation de la situation pour comprendre la portée et la nature de la violence à l'encontre des femmes dans et aux alentours des campus. Cela peut être réalisé par le biais d'une étude rigoureuse ou des évaluations moins formelles, comme des discussions de groupe, des conversations communautaires et des réunions individuelles. La tolérance zéro doit ensuite être traduite dans une politique universitaire explicite, informée par une évaluation de la situation, et s'appliquant à l'ensemble des étudiants et du personnel. Des protocoles spécifiques indiquant les étapes et procédures détaillées nécessaires devraient également être élaborés dans le cadre de la politique universitaire. Cela devrait inclure un code de conduite pour le personnel de l'université, un protocole de signalement et de confidentialité, un protocole pour des mesures de soutien et transitoires, ainsi que des protocoles d'enquête et d'adjudication. Pour une efficacité à long terme, la politique et les protocoles doivent être révisés de façon régulière (généralement tous les deux à trois ans) pour inclure les enseignements tirés, et il devrait y avoir un coordinateur universitaire dédié pour cette tâche. Si une victime signale un incident et demande du soutien, il peut être nécessaire de prendre des mesures transitoires et de soutien, notamment concernant le logement, la participation aux cours ou le planning d'examen, pour garantir la sécurité de la victime et des autres. En outre, un suivi et une évaluation sont des composants nécessaires pour suivre de façon efficace la mise en œuvre et l'impact des politiques et protocoles universitaires, recueillir de bonnes pratiques et identifier les enseignements tirés. Toutes ces mesures institutionnelles nécessitent des ressources adéquates et un budget dédié, sans quoi elles ne seront pas en mesure de mettre fin aux violences à l'encontre des femmes sur les campus.

Une **approche axée sur les droits des personnes** et les victimes nécessite que les universités disposent d'un engagement à long terme pour la fourniture d'un soutien et de services pour toutes les personnes victimes de violence. Des informations sur les services disponibles devraient être communiquées de façon adéquate et toutes les réponses devraient être coordonnées de façon efficace avec les fournisseurs sur et en dehors du corpus, y compris les cliniques sanitaires, les abris, les organisations non gouvernementales, la police, les services juridiques et sociaux. Les mesures devraient inclure un système de

réponse urgente avec une permanence téléphonique disponible 24 heures sur 24, l'identification et la formation des premiers intervenants, l'établissement de systèmes de signalement clair et la signature de mémorandums d'accord avec les prestataires de services de différents secteurs, ainsi que l'établissement d'un centre de crise/ de ressources pour les femmes sur le campus.

Pour finir, une approche globale devrait inclure la prestation de services de qualité aux victimes, tout en s'assurant que tous les efforts sont faits pour prévenir la violence avant qu'elle ait lieu. Il est nécessaire de transformer les normes sociales, les comportements, les pratiques et les stéréotypes liés au genre qui tolèrent ou cautionnent la violence à l'encontre des femmes. Pour ce faire, il est primordial d'appliquer plusieurs stratégies à différents niveaux. Pour l'élimination de la violence, il est primordial de créer une communauté respectueuse sur le campus, qui assure l'autonomisation de toutes les femmes. Les efforts de prévention devraient comprendre :

- la sensibilisation ;
- la formation de tout le personnel universitaire ;
- des programmes pour les témoins ;
- une mobilisation communautaire ; et
- la responsabilité en matière de harcèlement sexuel doit être soutenue.

La prévention nécessite également des interventions qui soutiennent des relations respectueuses et remettent en cause les masculinités nocives en luttant contre les stéréotypes et rôles en matière de genre.

ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES POUR SE RAPPROCHER DE L'ÉLIMINATION

L'ONU Femmes inclut ici les contributions des parties concernées par l'élimination du harcèlement sexuel, selon leurs propres mots. Un Conseil pour la jeunesse a été établi dans l'agence en 2018 et un réseau féministe interagence en 2016. Ils ont tous deux contribué à cette section.

Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes

Le Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes est un groupe de jeunes professionnels qui vise à rationaliser l'accent sur la jeunesse dans les cadres politiques internes de l'ONU Femmes et dans notre travail en règle générale, pour faire avancer l'égalité entre les sexes et garantir que le programme 2030 dans sa totalité répond aux besoins des femmes et des filles, ainsi que d'autres genres minoritaires, dans le monde entier. Le Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes reconnaît le rôle spécifique et essentiel des jeunes dans l'ensemble des aspects du travail de l'ONU Femmes, y compris les efforts pour traiter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le Secrétaire général a appelé à une révision des pratiques actuelles en matière de prévention et de traitement du harcèlement sexuel au sein des Nations Unies.¹⁰⁴, reconnaissant que le harcèlement sexuel est un symptôme des inégalités structurelles, plus spécifiquement celles qui viennent d'un racisme, d'un sexisme, d'une homophobie, d'un capacitisme et d'un âgisme intégrés au système, le Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes considère que la situation particulièrement vulnérable des jeunes doit être traitée de façon adéquate pour prévenir convenablement les cas de harcèlement sexuel et lutter contre ce dernier. Au vu du mandat de l'ONU Femmes d'assumer un rôle de direction en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes, nous considérons que nous avons une responsabilité de plaider pour les jeunes du monde entier et nous assurer de créer des espaces publics, privés et numériques où nous pouvons nous épanouir.

#MeToo et les mouvements de ce type nous ont montré qu'aucun pays ou organisation n'est à l'abri du harcèlement sexuel. Cela peut arriver partout et à tout le monde. Toutefois, les jeunes ont la difficulté supplémentaire d'être en début de carrière, dans un environnement où les positions de pouvoir restent dominées par les hommes. On attend souvent des femmes qu'elles acceptent sans broncher l'expression de ce pouvoir, qui se manifeste trop souvent sous forme de harcèlement sexuel. Les jeunes sont souvent dans une position précaire sur le lieu de travail : de nombreux collaborateurs auxiliaires au sein de l'ONU Femmes sont des stagiaires ou ont un contrat à court terme précaire. Se trouver dans ces positions vulnérables d'un point de vue financier et professionnel, où les renouvellements de contrats, les références et les perspectives d'emploi à venir sont potentiellement entre les mains d'un harceleur, contribue à dissuader les victimes de s'exprimer en cas de harcèlement sexuel. Lorsqu'un jeune est également une personne de couleur, en situation de handicap, une femme ou une minorité de genre, a des personnes à charge ou est LGBTQI, ces identités peuvent renforcer sa vulnérabilité au harcèlement, ainsi que limiter la probabilité qu'il signale lesdites expériences. De ce fait, le harcèlement sexuel ne peut pas être traité sans approche véritablement transversale pour comprendre la nature insidieuse et complexe de ces atteintes.

Ces dernières années, nous avons assisté à une évolution concernant le traitement du harcèlement sexuel, en particulier dans l'espace numérique, une plateforme fortement influencée par les jeunes et qui les influence également beaucoup. Une étude intergénérationnelle réalisée en réponse au mouvement #MeToo a révélé que les femmes de moins de 35 ans étaient les plus susceptibles de penser que le mouvement #MeToo a

fait progresser de façon positive la conception sociétale du harcèlement sexuel, de penser qu'il est important de signaler les cas de harcèlement sexuel, de penser qu'il était acceptable pour un auteur présumé d'être tenu pour responsable et de comprendre l'importance d'élire des femmes à des fonctions politiques. Ces résultats soulignent que les jeunes sont des acteurs clés de ce mouvement mondial visant à façonner et faire évoluer les normes sociales.

De ce fait, si les jeunes sont un groupe particulièrement vulnérable, ils sont également un composant important de la solution. À cette fin, le Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes s'efforce de garantir que les cadres politiques s'appliquent de façon égale à tous les membres du personnel et tiennent compte des vulnérabilités des jeunes et d'autres groupes à risque. Nous avons un rôle et une responsabilité importants afin de :

- sensibiliser aux obstacles qui empêchent les jeunes de signaler le harcèlement sexuel ;
- soutenir une évolution de la culture professionnelle pour promouvoir une tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel ; et
- placer les victimes au cœur de nos cadres politiques, ressources éducatives et mécanismes de signalement.

Avec le soutien d'un leadership féministe robuste au sein de l'ONU Femmes, nous participons à des espaces décisionnels et de leadership importants, notamment des consultations avec le Coordonnateur exécutif de la lutte contre le harcèlement sexuel, l'Espace de réflexion féministe sur le harcèlement sexuel de l'ONU Femmes, réunions de l'équipe de cadres dirigeants, les ateliers des ressources humaines, ainsi que le programme de l'ONU Femmes pour mettre fin aux lois discriminatoires en matière de genre.

Il est impératif d'écouter ceux qui risquent le plus d'être marginalisés et laissés-pour-compte dans notre communauté au sein de l'ONU Femmes et amplifier les voix de ceux qu'on n'écoute bien souvent pas au cours de ces débats, à commencer par les victimes. Le Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes s'engage à écouter et soutenir ces voix, pour nous assurer de créer un monde et un lieu de travail plus sûr pour la nouvelle génération de jeunes.

Réseau féministe des Nations Unies

Le Réseau féministe des Nations Unies (UNFN) a été créé en 2016, pour fournir un espace informel aux féministes au sein des Nations Unies, ainsi qu'aux alliés de la société civile, pour réseauter et élaborer des stratégies, afin de contribuer à la réalisation des engagements du système des Nations Unies en matière d'égalité et de droits des femmes. Un des principes fondateurs du Réseau est : lorsque des féministes de divers organes de l'ONU, ainsi que ceux de la société civile, collaborent, ils peuvent influencer plus efficacement les changements, et pour une collaboration plus performante, un espace politique est nécessaire pour se rencontrer, comprendre les forces et positions de chacun, et identifier des opportunités de faire progresser la justice de genre au sein de nos administrations.

Pendant notre première année, nous avons conçu un programme féministe pour le nouveau Secrétaire général¹⁰⁵, assurant un soutien général pour nos propositions dans l'ensemble du système des Nations Unies et parmi les féministes au sein de la société civile, et dialogué avec les cadres des Nations Unies. Plusieurs de nos propositions sont apparues dans la stratégie sur la parité des sexes pour l'ensemble du système du Secrétaire général, publiée en septembre 2017. Quand elle a été lancée, nous avons indiqué que si le plan représentait un jalon dans l'engagement de l'ONU pour faire progresser l'égalité des genres au sein de ses organisations, ces efforts seraient annihilés si le harcèlement sexuel et les abus d'autorité généralisés n'étaient pas traités.

En mars 2018, sur fond de mouvement #MeToo, ainsi que des révélations sur des OING et l'ONU, l'UNFN a organisé une réunion de plus de 100 féministes pour débattre du problème constant du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles et de l'abus de pouvoir dans les organisations de développement plurilatérales. D'après ces discussions, le Réseau a élaboré un ensemble de principes clés¹⁰⁶ et de recommandations pour l'équipe spéciale de haut niveau sur le harcèlement sexuel du CCS, un programme qui a depuis lors reçu le soutien de féministes de plus de 30 organisations et entités de l'ONU, ainsi que de centaines d'organisations de la société civile et d'individus.

Historiquement, l'ONU est une force de premier ordre dans la définition de la violence sexiste comme une forme

de discrimination et une violation des droits humains, en adoptant des normes mondiales pour guider les efforts de prévention et de réponse. L'ONU a désormais une opportunité de se trouver en première ligne de la réponse au harcèlement et aux abus liés au genre au sein de ses organisations, afin de garantir des espaces de travail sûrs pour le personnel de l'ONU et les gens qu'elle sert, fournissant ainsi un modèle cohérent avec ses valeurs fondamentales. Nous espérons que l'équipe spéciale de haut niveau du CCS saisira cette opportunité.

Pour ce faire, la direction de l'ONU doit reconnaître qu'il existe des problèmes systémiques profonds, admettre qu'elle doit gravir des sommets pour les traiter et s'excuser auprès des membres du personnel, actuels et anciens, pour son incapacité à prévenir et traiter les abus au fil des décennies. Nos cadres dirigeants doivent être audacieux pour identifier des solutions et mettre fin à l'impunité.

La génération de solutions audacieuses viendra de deux sources : les victimes de violences, ainsi que les spécialistes en matière de violence sexiste au sein et en dehors du système de l'ONU. À ce jour, le premier groupe n'a pas été consulté de façon pertinente. Un sondage du personnel du secrétariat est prévu, ce qui est bienvenu (et devrait être réalisé dans toutes les agences et entités), mais l'UNFN souhaiterait voir une approche bien plus complète et proactive en matière d'écoute des voix des victimes au sein de l'ONU dans le monde entier, pour pouvoir élaborer des politiques et mettre en œuvre des pratiques qui sont sincèrement centrées sur les victimes, qui répondent à la diversité du personnel de l'ONU et sont adaptées aux environnements de travail complexes des missions de l'ONU. Cela ne devrait pas être un événement unique : l'intégration des retours et expériences des victimes dans le processus de façon continue peut contribuer à garantir que ces politiques et pratiques fonctionnent, de façon à réaliser des ajustements si nécessaire. Une approche conçue avec soin pour écouter les voix des victimes pourrait également faire partie d'un processus de justice réparatrice pour elles.

Les spécialistes en matière de violence sexiste au sein et en dehors de l'ONU sont une autre source primordiale d'expertise : le choix de l'ONU Femmes pour co-présider le groupe chargé de définir une nouvelle politique type, en collaboration avec le Bureau de gestion des ressources humaines, était donc évident. Le harcèlement sexuel prend racine dans les inégalités de pouvoir liées au genre et les cultures de suprématie masculine, et nécessite donc des réponses qui visent à transformer nos cultures organisationnelles. L'UNFN et les coordonnateurs

pour les questions d'égalité des sexes du système des Nations Unies ont fourni des intrants sur le processus d'élaboration d'une politique modèle pour les Nations Unies, visant à concrétiser cette évolution culturelle et nous espérons que ces propositions seront mises en évidence dans le document final.

Toutefois, si l'ONU souhaite diriger le monde dans la lutte contre le harcèlement sexuel (et elle le doit), nous devons collaborer avec les féministes au sein des administrations, des organisations de la société civile, des syndicats, des universités et des médias, qui luttent contre le problème du harcèlement sexuel dans des institutions diverses et complexes, et disposent de nombreuses connaissances et d'une expérience fournie. Nous ne sommes pas seules à faire face à ces problèmes. Une des principales ressources de l'ONU est le pouvoir de mobilisation et une de nos principales circonscriptions, historiquement et actuellement, est le mouvement des femmes. De façon continue, nous devrions les inviter à nous conseiller pour concevoir des politiques centrées sur les victimes, des enquêtes tenant compte des questions de genre, des sondages, d'autres méthodes de collecte de données, etc.

Pour mettre fin à l'impunité, pour que les efforts de lutte contre le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité dans l'ONU aient un effet pertinent et durable, les cadres dirigeants de l'ensemble des entités doivent être disposés à mettre en œuvre les politiques et procédures, pour s'assurer que tous ceux qui travaillent pour ou avec l'ONU sont tenus pour responsables de leurs actions. La protection de l'organisation est évidemment une priorité clé. Toutefois, la protection des auteurs de violences ne fait qu'éroder la confiance du personnel et du grand public dans notre précieuse institution mondiale. Elle ne prévient pas les abus à venir et n'arrêtera pas la fuite de révélations nocives dans les médias. Les États membres, qui s'inquiètent à raison de ces cas, doivent également jouer un rôle dans le renforcement de la responsabilité en renonçant à l'utilisation de l'immunité diplomatique pour protéger les auteurs présumés d'agressions sexuelles de poursuites.

Si l'ONU souhaite sincèrement prendre les problèmes rencontrés à bras le corps, nous devrions être assez courageux pour nous ouvrir à un examen approfondi, écouter l'expérience des victimes et les conseils des spécialistes et tenir les conversations difficiles sur les changements radicaux si nécessaires. L'UNFN continuera à saisir toutes les opportunités de soutenir ce travail indispensable.

L'HEURE EST VENUE

Il s'agit d'un moment historique, dans lequel plusieurs planètes s'alignent pour un changement profond et durable de schémas séculaires de harcèlement sexuel. Nous disposons d'une base de connaissances croissante sur les interventions pouvant avoir un impact et de la reconnaissance qu'une évolution de la direction et de la culture sont des pierres angulaires d'un changement permanent et pertinent.

Lutte contre le harcèlement sexuel : quelques conseils

- **Commencer par nommer le problème** : le harcèlement sexuel est une conduite sexuelle importune, qui peut aller de regards au viol. Il est engendré par l'inégalité entre les genres, mais également façonné par d'autres inégalités, comme l'ethnicité, le statut d'indigène, la race, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap, ainsi que la classe sociale. Il s'agit d'un abus de pouvoir et une violation des droits des personnes. Tout le monde peut en être victime et les auteurs sont généralement des hommes, étant donné qu'ils occupent habituellement les positions de pouvoir et sont impliqués dans les systèmes et structures plus larges d'inégalité entre les genres. Tous les hommes ne sont pas des harceleurs, mais tous peuvent remettre les violences en cause.
- **Connaître les spécialistes et apprendre d'eux** : Échangez avec les spécialistes/experts et comprenez que ce sont des conseillers ou ressources précieux. Cela inclut les universitaires, les activistes et les victimes, qui doivent façonner, examiner et modifier les processus et les systèmes.
- **Des politiques et procédures peuvent être établies, mais sont-elles adéquates ?** Le but n'est pas de protéger une organisation en niant ou en minimisant ce qui se passe, mais de mettre fin au harcèlement sexuel en faisant évoluer les comportements et la culture : c'est-à-dire en mettant fin aux distributions de pouvoir biaisées et rigides. Cela nécessite d'examiner l'efficacité des éléments établis pour

créer une évolution. Revisitez, évaluez et façonnez de nouveau les politiques et pratiques, avec les éléments clés (de la présente publication) comme guide.

- **Façonner une culture de respect, pratiquer l'égalité et garantir la diversité pour les postes de cadre.** Cela nécessite un travail potentiellement difficile, comme l'établissement et le maintien de canaux de discussions sur le pouvoir et l'autorité au sein de l'organisation, dirigée par le personnel est capable de préférer des vérités désagréables à entendre pour les cadres (et les faire évoluer).
- **Développer un leadership sans équivoque et en faire preuve.** Garantisiez que les messages et actions sont clairs et cohérents : des politiques et une déclaration de tolérance zéro, par exemple, sont sapées par le rejet des signalements de harcèlement sexuel et l'absence de conséquences pertinentes pour les coupables. Assurez-vous que personne n'est protégé, aucune impunité ne peut s'appliquer. Traitez les personnes effectuant signalements comme crédible et pas comme peu fiables, sans tirer de conclusions hâtives, afin que les personnes signalant un harcèlement sexuel, ainsi que les procédures pertinentes, soient ouvertes à l'idée qu'un harcèlement sexuel ait pu avoir lieu. Faites de la tolérance zéro une pratique, pas seulement une aspiration, et sous-traitez les enquêtes ou intégrez un représentant externe dans les équipes d'investigation.
- **Tirer des enseignements des faits et des études** en mettant à jour les approches et le contenu des formations, en investissant dans des programmes pour les témoins et en soutenant

une évolution culturelle à laquelle tout le monde a la sensation de participer. Mettez un terme aux mythes qui rendent les femmes et l'ensemble des victimes particulièrement peu crédibles et les hommes fiables.

- **Garantir des réponses rapides et adéquates aux signalements et assurer une transparence des processus et des résultats.** Cela devrait inclure des informations sur le nombre de signalements réalisés, la période, les auteurs et les personnes concernées (au moins par niveaux et données socio-économiques, la confidentialité restant applicable le cas échéant), le nombre de rapports soumis à enquête et les résultats desdites enquêtes. Assurez la disponibilité de ces informations pour le personnel, les étudiants (le cas échéant), les parties prenantes et le grand public.
- **Garantir que les droits des victimes sont clairs, documentés et connus.** Les personnes effectuant un signalement doivent disposer de plusieurs méthodes, pouvoir choisir et être protégées des représailles. Les personnes effectuant un signalement doivent être traitées de façon équivalente aux personnes concernées par le signalement, et tenues informées et consultées dans le cadre de toutes les actions au cours du processus d'enquête et à sa conclusion.

Il est urgent d'agir

Les victimes du monde entier ont fait cause commune et parlé d'une seule voix, la violence du harcèlement est prise en compte, l'impunité est remise en cause et des appels à la responsabilité sont entendus. Une partie des médias populaires accorde son attention et son respect aux voix des femmes, ce qui permet une conversation publique plus large et inclusive que jamais sur le harcèlement sexuel. Dirigé par des femmes, majoritairement des victimes, ce soulèvement a créé un espace pour la reconnaissance du préjudice de ces violences pour **toutes** les victimes.

Les États ont fait part de leur vision d'un nouveau monde par le biais de leur engagement pour mettre fin à toutes les formes de violence à l'encontre des femmes. Ils ont pris de nombreuses mesures illustrant le sérieux du traitement du harcèlement sexuel, pièce de l'univers de la violence sexuelle.

Des universitaires réputés et des spécialistes juridiques sur le harcèlement sexuel ont défini ce concept, son caractère lié au genre et établi « l'absence de sollicitation » comme concept central. Un ensemble de travaux a examiné les efforts antérieurs pour lutter contre le harcèlement sexuel et évalué leur efficacité. Une quantité croissante de données nous indique que cet abus est omniprésent.

Cette constellation de demandes, de connaissances et d'engagements est chargée de potentiel et de promesses. Toutefois, si l'on ne met pas à bas les normes qui structurent les attentes et les comportements en matière de genre, ainsi que d'autres dimensions de l'inégalité, ces promesses ne se concrétiseront pas. Les jeunes, les femmes noires et indigènes, les personnes en situation de handicap, les LGBTQI ont tous des expériences et des vulnérabilités spécifiques qu'ils sont les mieux placés pour défendre. Leurs connaissances factuelles, la sagesse des moins puissants, est primordiale pour façonner les efforts visant à mettre fin au harcèlement sexuel et ils doivent trouver une représentation dans des positions de pouvoir pour en bouleverser le fonctionnement. L'engagement mondial de **ne pas faire de laissés-pour-compte** est un appel à leur participation influente à ces efforts. Cela produira un profond changement culturel.

La présente publication est pensée comme une ressource pour cet effort collectif, mettant en avant certaines des formes liées des atteintes sexuelles et de leur traitement. L'ONU Femmes et ses partenaires collaborent sur ces questions dans le cadre des initiatives décrites ici. Les éléments clés inclus ici offrent un cadre pour les initiatives à venir (politiques et pratiques) pouvant servir de base à l'ensemble des autorités, des employeurs, des campus et bien d'autres encore. L'ONU Femmes continuera d'apporter son expertise et ses conseils pour soutenir les efforts d'élimination du harcèlement sexuel.

Les victimes du monde entier ont ouvert une porte vers un autre monde : désormais, les décideurs, les États, les employeurs et d'autres parties prenantes devront la franchir et apporter leur contribution. Nous y trouverons l'avenir exigé, promis et mérité.

GROS TITRES

#MeToo challenges taboo against admitting sexual abuse in Africa (#MeToo remet en cause le tabou sur les aveux d'abus sexuels en Afrique)

20 octobre 2017, Reuters

Al Azhar calls for penalties for sexual harassment (Al Azhar appelle à pénaliser le harcèlement sexuel)

29 août 2018, Dawn

Yet another World Cup reporter had to deal with sexual harassment on live TV (Une autre journaliste de la Coupe du monde subit du harcèlement sexuel en direct à la télévision)

26 juin 2018, Mashable

The Climbing Industry Tackles the #MeToo Movement (Le secteur de l'escalade fait face au mouvement #MeToo)

24 juillet 2018, Outside

MPs demand reforms to tackle workplace sexual harassment (Des parlementaires exigent des réformes pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail)

25 juillet 2018, Financial News

Employers must be forced to tackle sexual harassment, say MPs (D'après des parlementaires, les employeurs doivent être obligés à lutter contre le harcèlement sexuel)

25 juillet 2018, The Guardian

Vatican meets #MeToo: Nuns denounce their abuse by priests (Le Vatican et #MeToo : des nonnes dénoncent les abus de prêtres)

22 juillet 2018, CityNews

'Dismaying' level of sexual harassment in corporate SA – survey (Des niveaux « consternants » de harcèlement sexuel dans les entreprises : une enquête)

1 septembre 2018, Fin 24

When will China implement laws to combat sexual harassment? (Quand la Chine mettra-t-elle en œuvre des lois pour lutter contre le harcèlement sexuel ?)

15 septembre 2018, Aljazeera

Sexual harassment in science won't end without 'serious systemic change', STEM women say (Le harcèlement sexuel dans le secteur des sciences ne prendra pas fin sans « un changement systémique important », d'après des femmes de STEM)

15 septembre 2018, ABC News

U. administration clarifies minimum penalty for faculty responsible for sexual harassment (L'administration universitaire clarifie la sanction minimale pour le personnel enseignant responsable de harcèlement sexuel)

24 septembre 2018, Daily Princetonian

French Man Fined as Part of Controversial Sexual Harassment Law (Un français reçoit une amende dans le cadre d'une loi controversée sur le harcèlement sexuel)

25 septembre 2018, BBC-Reuters-Slate par teleSUR/mrs-MS

Revisiting what happened to Anita Hill (Examen de ce qui est arrivé à Anita Hill)

26 septembre 2018, NY Times

Morocco criminalises violence against women and sexual harassment (Le Maroc pénalise la violence à l'encontre des femmes et le harcèlement sexuel)

12 septembre 2018, Aljazeera

'MeToo' takes India by storm (« Me Too », une lame de fond sur l'Inde)

9 octobre 2018, The Tribune

One Year of #MeToo: A Modest Proposal to Help Combat Sexual Harassment in the Restaurant Industry (Un an de #MeToo : une modeste proposition pour aider à lutter contre le harcèlement sexuel dans le secteur de la restauration)

10 octobre 2018, The New Yorker

700,000 Female Farmworkers Say They Stand With Hollywood Actors Against Sexual Assault (700 000 ouvrières agricoles déclarent soutenir les acteurs d'Hollywood concernant les agressions sexuelles)

10 novembre 2017, Time Magazine

NOTES DE FIN

- 1 Texte provenant du site Me Too. Consulté le 02.10.2018 <https://metoomvmt.org>
- 2 #NiUnaMenos (Pas une de moins), Argentine : texte adapté du site NiUnaMenos. « Ni Una Menos » est un cri collectif contre la violence liée au genre. Il vient de la nécessité de dire « stop aux féminicides », parce qu'en Argentine, une femme est tuée toutes les 30 heures pour le simple fait d'être de sexe féminin. L'appel provient d'un groupe de journalistes, activistes et artistes, mais a pris de l'ampleur quand la société se l'est approprié et l'a transformé en campagne collective. Ni Una Menos a été rejoint par des milliers de personnes, des centaines d'organisations dans le pays, des écoles, ainsi que des militants de tous les partis politiques. Étant donné que la demande est urgente et qu'un changement est possible, Ni Una Menos a été inclus dans le programme public et politique. Le 3 juin 2015, sur la Plaza del Congreso à Buenos Aires et sur des centaines de places en Argentine, une multitude de voix, d'identités et de drapeaux ont montré que Ni Una Menos ne marque pas la fin de quoi que ce soit, mais le début d'une nouvelle voie. » Traduction libre du site NiUnaMenos, consulté le 02.10.2018 <https://niunamenos.com.ar/> / Twitter de Ni Una Menos, consulté le 02.10.2018 <https://twitter.com/NiUnaMenos>
- 3 Tweet d'Alyssa Milano consulté le 02.10.2018 https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976?lang=en
- 4 700,000 Female Farmworkers Say They Stand With Hollywood Actors Against Sexual Assault, Time, consulté le 02.10.2018 <http://time.com/5018813/farmworkers-solidarity-hollywood-sexual-assault/>
- 5 L'initiative Time's Up a commencé après l'envoi d'une lettre de solidarité par 700 000 ouvrières agricoles à divers acteurs d'Hollywood. La mission sur le site de Time's Up indique que « TIME'S UP™ est une organisation qui insiste sur un travail sûr, juste et digne pour toutes les femmes. Nous souhaitons que les femmes, des usines aux Bourses, se sentent unies comme des sœurs dans la modification du paradigme de la culture professionnelle. Dirigé par des femmes, TIME'S UP traite l'inégalité systémique et l'injustice sur le lieu de travail qui empêchent les groupes sous-représentés d'atteindre leur plein potentiel. Nous collaborons avec des défenseurs de l'égalité et la sécurité pour améliorer les lois, les contrats de travail et les politiques d'entreprise, contribuer à modifier les conseils d'entreprise et les dirigeants et permettre à plus de femmes et d'hommes d'accéder à notre système juridique pour tenir les coupables pour responsables. Le silence est fini. L'attente est finie. La tolérance pour la discrimination, le harcèlement ou la violence est finie. TIME'S UP™ » Consulté le 02.10.2018 <https://www.timesupnow.com/>
- 6 Pour obtenir plus d'informations sur les hashtags #MeToo, #NiUnaMenos, #BalanceTonPorc, #PrimeiroAssedio, #Babaeko et #WithYou, consultez les NOTES DE BAS DE PAGE 9], 10], 11], 12], 13 et 14].
- 7 Catharine A. MacKinnon est une professeure de droit Elizabeth A. Long à l'Université du Michigan et professeure détachée James Barr Ames de droit à la Harvard Law School (depuis 2009). Elle dispose d'une licence du Smith College, un doctorat en droit de la Yale Law School et une thèse en sciences politiques de Yale. Elle rédige et pratique le droit selon une approche large, centrée sur les questions d'égalité, en particulier entre les sexes, conjointement aux problématiques raciales, dans le cadre de la loi internationale et nationale (y compris en droit comparé, constitutionnel ou criminel) et en théorie politique. Elle a créé la revendication légale du harcèlement sexuel comme discrimination sexuelle et le concept de « crime de genre », qu'elle a mis en œuvre auprès de la Cour pénale internationale en qualité de première Conseillère spéciale du procureur pour le genre (2008-2012). Elle a notamment enseigné à Yale, Stanford, Minnesota, Chicago, Osgoode Hall (York University, Canada), Bâle (Suisse), Hebrew University (Jérusalem) et Columbia. Elle a reçu des bourses de résidence de l'Institute for Advanced Study, Stanford, du Wissenschaftskolleg zu Berlin et de l'Université de Cambridge, au Royaume-Uni. Les treize livres de recherche de la Professeure MacKinnon comprennent Sexual Harassment of Working Women (1979), Feminism Unmodified (1987), Toward a Feminist Theory of the State (1989), Only Words (1993), Women's Lives, Men's Laws (2005), Are Women Human? (2006), Sex Equality (3d ed. 2016), Traite, Prostitution, Inégalité (2014) et Butterfly Politics (2017). En 2014, elle a été récompensée par le prix Ruth Bader Ginsburg Lifetime Achievement de la section féminine de l'Association américaine des écoles de droit et elle est membre élu de l'American Law Institute (ALI). Des études empiriques montrent que la Professeure MacKinnon fait partie des chercheurs en droit les plus cités en anglais et qu'elle est la femme la plus citée.
- 8 « soulèvement des personnes méprisées auparavant » est une expression tirée d'un éditorial de Catharine A. MacKinnon sur le mouvement #Me Too : « #MeToo Has Done What the Law Could Not » The New York Times. 04.02.2018, consulté le 02.10.2018 <https://www.nytimes.com/2018/02/04/opinion/metoo-law-legal-system.html>
- 9 « Women are uniting against sexual violence – and we won't be stopped ». Article de Purna Sen pour The Guardian, consulté le 02.10.2018 <https://www.theguardian.com/global-development/2018/jul/06/women-sexual-violence-harassment>
- 10 #NiUnaMenos (Pas une de moins), Argentine, consulté le 02.10.2018 <https://niunamenos.com.ar/> / Twitter Ni Una Menos, consulté le 02.10.2018 https://twitter.com/NiUnaMenos_
- 11 #BalanceTonPorc, France : Balance Ton Porc est le seul site Internet permettant aux victimes de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de viol de publier leurs témoignages et d'interagir de façon anonyme. Adaptation libre du site Balance Ton Porc. Consulté le 02.10.2018 <https://www.balancetonporc.com/> / Twitter de BalanceTonPorc, consulté le 02.10.2018 <https://twitter.com/balancetonporc>
- 12 La première fois qu'on m'a harcelée, j'étais... Égypte – « Ces derniers jours, un hashtag où les Égyptiennes révèlent leur âge et l'histoire de leur première expérience de harcèlement sexuel est devenu viral sur les médias sociaux égyptiens. La plupart des utilisateurs ont été choqués d'apprendre la vérité sans artifices sur le harcèlement sexuel en Égypte, qui, dans ce cas, devrait être appelé par son nom : un abus et une atteinte sexuels sur mineur. » Cet article publié le 04.05.2017 traduit certains tweets du hashtag, dont la traduction littérale est #LaPremièreFoisQu'On MAHarcelée! 'Étais », consulté le 02.10.2018 <http://cairoscene.com/Buzz/Egyptian-Women-Reveal-When-They-Were-Sexually-Harassed-for-the-First-Time>
- 13 #WithYou : How women journalists in Japan are fighting harassment, Columbia Journalism Review. Consulté le 02.10.2018 <https://www.cjr.org/analysis/japan.php>
- 14 #PrimeiroAssedio (Mon premier harcèlement), Brésil : dans le cadre de la campagne Chega de FiuFiu (assez du harcèlement de rue) de 2015 sur le harcèlement sexuel dans les espaces publics, Juliana, directrice exécutive de Think Olga, a raconté son histoire sur TEDxSaoPaulo. Elle a été la

- cible de plusieurs commentaires l'accusant d'avoir inventé son histoire personnelle en matière de harcèlement sexuel. Plus tard, quand une fille de 12 ans a été ciblée par des commentaires sexuels sur Internet pendant sa participation à une émission de cuisine brésilienne, Think Olga a créé le hashtag #primeiroassedio et, selon les mots de Juliana, « lancé un mouvement de femmes cathartique et géant » en invitant les lectrices à partager les histoires de leur premier harcèlement. Il est devenu viral, avec 82 000 tweets et retweets. Selon les 3 111 histoires analysées, l'âge moyen du premier harcèlement au Brésil s'élève à 9,7 ans et 67 % des femmes ont été harcelées par des personnes qu'elles connaissent. Site Mon premier harcèlement. Consulté le 02.10.2018 <https://thinkolga.com/2018/01/31/primeiro-assedio/> Site Assez du harcèlement de rue, consulté le 02.10.2018 <http://chegadefiufiu.com.br/> Documentaire assez du harcèlement de rue, <https://www.youtube.com/watch?v=S-P-tfkGAeQ>
- 15 « McDonald's Workers Are Going on Strike Over Sexual Harassment », article du Time. Consulté le 03.10.2018 <http://time.com/5393771/mcdonalds-strike-sexual-harassment/> et « McDonald's Workers Are Striking Over Sexual Harassment, But Will The Company Act? » Article de Forbes, consulté le 03.10.2018 <https://www.forbes.com/sites/kimlessler/2018/09/17/mcdonalds-workers-strike-over-sexual-harassment-but-will-mcdonalds-act/#24f536dd3f26>
- 16 « There's a Sexual-Harassment Epidemic on America's Farms », article de l'Atlantic, consulté le 03.10.2018 <https://www.theatlantic.com/business/archive/2018/01/agriculture-sexual-harassment/550109/>
- 17 « Vatican meets #MeToo: Nuns denounce their abuse by priests », article de The Chicago Tribune. Consulté le 03.10.2018 <http://www.chicagotribune.com/news/nationworld/ct-vatican-metoo-nun-abuse-20180727-story.html>
- 18 « Top Chinese Buddhist monk sexually harassed nuns, investigators say », article de CNN. Consulté le 03.10.2018 <https://www.cnn.com/2018/08/23/asia/china-buddhist-monk-investigation-intl/index.html>
- 19 Tarana Burke est la fondatrice du mouvement me too et directrice principale de Girls for Gender Equality, Consulté le 02.10.2018 <https://www.ggenyc.org/2018/06/gge-and-me-too-movement-launching-an-online-community-for-survivors/> Site MeToo, consulté le 02.10.2018 <https://metoomvtm.org/>
- 20 « Espèce protégée » est une expression tirée d'un article sur le harcèlement sexuel dans les professions juridiques : « I had this hand go up my skirt': Female lawyers speak out about sexual harassment in law firms », article d'ABC, consulté le 02.10.2018 <http://www.abc.net.au/news/2016-10-27/female-lawyers-routinely-subjected-to-sexual-harassment-at-work/7964328>
- 21 La violence sexuelle comprend tout acte physique, visuel, verbal ou sexuel qui est vécu par la femme ou la fille, sur le moment ou par la suite, comme une menace, une invasion ou une agression, a pour effet de la blesser ou la dégrader et/ou l'empêche de contrôler un contact intime. Kelly, 1988, p. 41.
- 22 Les femmes et les Objectifs de développement durable (ODD), ODD 5. Consulté le 02.10.2018 <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
- 23 Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 5, cible 5.2, indicateur 5.2.1. et 5.2.2. Consulté le 02.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 24 Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 11, cible 11.7, indicateur 11.7.2. Consulté le 02.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg11>
- 25 Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 16, cible 16.1, indicateur 16.1.1, 16.1.3, 16.1.4. Consulté le 02.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg16>
- 26 Consultez la biographie de la Professeure Catharine A. MacKinnon dans la NOTE DE BAS DE PAGE 7
- 27 « Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded », article de la BBC. Consulté le 03.10.2018 <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41594672> et « Bill Cosby found guilty of sexual assault: A look at the case », article de Fox News, consulté le 03.10.2018 <https://www.foxnews.com/entertainment/bill-cosby-found-guilty-of-sexual-assault-a-look-at-the-case>
- 28 Les auteurs présumés ont engagé des poursuites pour diffamation au Pakistan par exemple ou pour des dommages en Chine par exemple. – Voir « Cracking the Ali-Meesha legal conundrum », The Express Tribune Pakistan. Consulté le 03.10.2018 <https://tribune.com.pk/story/1755950/4-cracking-ali-meesha-legal-conundrum/> et « High-ranking Chinese monk accused of sexually harassing nuns », BBC. Consulté le 03.10.2018 <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-45040888>
- 29 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), article 5, consulté le 03.10.2018 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article5>
- 30 Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, « Violence against women: an EU-wide survey », 2014, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Consulté le 03.10.2018 <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>
- 31 Confédération syndicale internationale (CSI), 2008. - Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Consulté le 03.10.2018 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf
- 32 Experience of Sexual Harassment, Bureau australien des statistiques, Consulté le 03.10.2018 <http://www.abs.gov.au/ausstats/>
- abs@.nsf/Lookup/by%20Subject/4906.0~2016~Main%20Features~Experience%20of%20Sexual%20Harassment~29
- 33 Données tirées du (i) Rapport mondial de suivi sur l'éducation (EFA GMR), UNESCO, Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI) (2015). Les violences de genre en milieu scolaire font obstacle à la réalisation d'une éducation de qualité pour tous, document de politique 17, et (ii) UNGEI (2014). Infographie mettre fin à la violence de genre en milieu scolaire.
- 34 ONU Femmes, « Situational Analysis in Bangladesh » (2013). Consulté le 03.10.2018 <http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/11/female-university-students-tackle-sexual-harassment>
- 35 Rosa Valls, Lidia Puigvert, Patricia Melgar et Carme Garcia-Yeste, « Breaking the Silence at Spanish Universities », Violence Against Women 22, no.13 (janvier 2016)
- 36 Union interparlementaire (2016). Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires, p. 3. Consulté le 03.10.2018 <http://archive.ipu.org/pdf/publications/issuesbrief-f.pdf>
- 37 Union interparlementaire (2018). Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires en Europe. Consulté le 03.10.2018 <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>
- 38 Washington Metropolitan Area Transit Authority (2016). Understanding Sexual Harassment on Public Transportation, dans ONU Femmes (2017), Corporate Brief Safe Cities and Safe Public Spaces.
- 39 ONU Femmes (2013). Baseline Survey Report: Kigali Safe City for Women and Girls. Consulté le 09.10.2018 https://www.researchgate.net/profile/Pamela_Abbott3/publication/316042043_Kigali_Safe_City_for_Women_and_Girls/links/58ee1f3a458515c4aa52885a/Kigali-Safe-City-for-Women-and-Girls.pdf

- 40 ONU Femmes (2014) Ensuring Safe Transport with and For Women and Girls in Port Moresby. Papua New Guinea: ONU Femmes Consulté le 09.10.2018 https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/05/UNW_safe_public_transport.pdf
- 41 Experience of Sexual Harassment, Bureau australien des statistiques, Consulté le 03.10.2018 <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/by%20Subject/4906.0~2016~Main%20Features~Experience%20of%20Sexual%20Harassment~29>
- 42 Ressources multimédias interactives de l'ONU Femmes sur la violence à l'encontre des femmes. Consulté le 03.10.2018 <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/en/index.html#nav-1>
- 43 Déclaration : Décision finale dans le cadre de l'enquête sur des comportements sexuels répréhensibles chez ONU Femmes. Consulté le 03.10.2018 <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2018/9/statement-final-decision-on-sexual-misconduct>
- 44 Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme « Convention of Belem do Para », adoptée en 1994 par l'Organisation des États américains (entrée en vigueur le 5 mars 1995). Consulté le 03.10.2018 <http://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-61.html>
- 45 Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, adopté le 11 juillet 2003, Union africaine (entré en vigueur le 25 novembre 2005). Consulté le 03.10.2018 <http://www.achpr.org/instruments/women-protocol/>
- 46 Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique « Convention d'Istanbul », adoptée le 11 mai 2011 (entrée en vigueur le 1er août 2014). Consulté le 03.10.2018 <https://rm.coe.int/168046031c>
- 47 Lignes directrices contre les violences sexuelles et leurs conséquences en Afrique (les lignes directrices). Consulté le 03.10.2018 http://www.achpr.org/files/instruments/combating-sexual-violence/achpr_eng_guidelines_on_combating_sexual_violence_and_its_consequences.pdf
- 48 Inter-American Model Law on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women in Political Life. Consulté le 03.10.2018 <http://www.oas.org/es/mesecvii/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-EN.pdf>
- 49 Commission de la condition de la femme (CSW) : rapport sur la soixante et unième séance (24 mars 2016 et 13 au 24 mars 2017), résolution 61/1. Prévenir et éliminer le harcèlement sexuel au travail, consulté le 03.10.2018 <https://undocs.org/fr/E/2017/27>
- 50 A/RES/72/290 - 278, Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 22 mai 2018, La promotion, la protection et l'exercice des droits de l'homme sur Internet. Consulté le 09.10.2018 <http://undocs.org/fr/A/HRC/32/L.20>
- 51 A/RES/72/278 - Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 22 mai 2018 on Interaction entre l'Organisation des Nations Unies, les parlements nationaux et l'Union interparlementaire. L'Assemblée générale, [...] Consciente également des travaux que mène l'Union parlementaire dans les domaines de la démocratie et des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la lutte contre la violence à l'égard des femmes, y compris dans la vie politique, de la participation des jeunes, de la paix et de la sécurité, du désarmement, de la non-prolifération, du développement durable et du dialogue interconfessionnel et interethnique, ainsi que dans la lutte contre le terrorisme et la prévention de l'extrémisme violent pouvant conduire au terrorisme, [...] 9. Engage l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et les autres organismes compétents des Nations Unies, dans le respect de leurs mandats, à collaborer étroitement avec les parlements nationaux et l'Union interparlementaire, quand la demande leur en est faite, dans des domaines tels que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, y compris dans le cadre de la prévention des conflits et des processus de paix, la prise en compte institutionnelle de la problématique femmes-hommes, l'aide apportée aux parlements aux fins de l'adoption de textes faisant place aux femmes, l'amélioration de la représentation parlementaire des femmes, la lutte contre les violences faites aux femmes et l'application des résolutions de l'Organisation des Nations Unies [...], consulté le 09.10.2018 <https://undocs.org/fr/A/RES/72/278>
- 52 E/2018/27-E/CN.6/2018/20 - Rapport de la Commission de la condition de la femme : Rapport sur les travaux de la soixante-deuxième session (24 mars 2017 et 12-23 mars 2018) - Chapitre I - Questions appelant une décision du Conseil économique et social ou portées à son attention dans A. Conclusions concertées de la soixante-deuxième session de la Commission de la condition de la femme/Renforcement des cadres normatif, juridique et directif : (i) Déployer des moyens concrets pour mener à bien des programmes et des stratégies visant à prévenir et à éliminer le harcèlement sexuel envers les femmes et les filles, y compris au travail et dans les écoles, ainsi que le harcèlement et l'intimidation sur Internet, notamment dans les zones rurales, en s'attachant avant tout à mettre en place des mesures juridiques effectives pour prévenir le harcèlement sexuel et protéger les personnes qui en sont victimes ou risquent de l'être [...], consulté le 09.10.2018 <https://undocs.org/fr/E/2018/27>
- 53 A/HRC/38/L.6, Conseil des droits de l'homme, trente-huitième session (18 juin-6 juillet 2018), Point 3 de l'ordre du jour : Promotion et protection de tous les droits de l'homme, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au développement, 38/... Intensification de l'action menée pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles : prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et des filles dans les environnements numériques. Consulté le 09.10.2018 <http://undocs.org/fr/A/HRC/38/L.6>
- 54 Recommandation générale de la CEDEF, num. 19 (1992) sur la violence sexiste à l'encontre des femmes, consulté le 04.10.2018 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en
- 55 Recommandation générale de la CEDEF, num. 35 (2017) sur la violence sexiste à l'encontre des femmes, mise à jour de la recommandation générale num. 19. Consulté le 04.10.2018 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/GC/35&Lang=en
- 56 Lancement de la recommandation générale de la CEDEF 35 sur la violence sexiste à l'encontre des femmes, mise à jour de la recommandation générale 19. Consulté le 04.10.2018 <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/gr35.aspx>
- 57 Présentation d'un rapport de l'équipe spéciale sur les femmes au sein de l'économie informelle à Bihar, mai 2014. Consulté le 04.10.2018 <http://sewabharat.org/wp-content/uploads/2014/08/SHRAM-JEEVANI-in-English.pdf>
- 58 Adapté du Rapport du Secrétaire général : « Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles » (3 août 2018) Consulté le 09.10.2018 <https://undocs.org/fr/A/73/294> et Joni Hersch, « Sexual Harassment in the Workplace », Institute for the Study of Labour (IZA), num. 188 (2015). Consulté le 04.10.2018 <https://ideas.repec.org/a/iza/izawol/journly2015n188.html>
- 59 Données du programme conjoint de l'OIT/la Société financière internationale (SFI) Better Work. Consulté le 09.10.2018 <https://betterwork.org/about-us/the-programme/>
- 60 Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Consulté le 04.10.2018 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/

- meetingdocument/wcms_553577.pdf
- 61 Groupe de la Banque mondiale. 2018. Women, Business and the Law 2018. Washington, DC: Banque mondiale. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Consulté le 04.10.2018 <http://pubdocs.worldbank.org/en/999211524236982958/WBL-Key-Findings-Web-FINAL-2.pdf>
- 62 Adapté du Rapport du Secrétaire général : « Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles » (3 août 2018) Consulté le 09.10.2018 <https://undocs.org/fr/A/73/294>
- 63 The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 sur Global Database on Violence against Women. Consulté le 03.10.2018 <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013>
- 64 The Nirbhaya Rape Case That Rocked India. Site NDTV Consulté le 03.10.2018 <https://www.ndtv.com/india-news/the-nirbhaya-rape-case-that-rocked-india-1880338>
- 65 « Women dies after a gang rape that galvanized India », article du New York Times. Consulté le 03.10.2018 <https://www.nytimes.com/2012/12/29/world/asia/condition-worsens-for-victim-of-gang-rape-in-india.html>
- 66 Amendements du Code pénal indien, 1860, Code de procédure criminelle, 1973 et l'Indian Evidence Act, 1872, par le biais du Criminal Law (Amendment) Act, 2013 sur Global Database on Violence against Women. Consulté le 03.10.2018 <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/criminal-law-amendment-act-2013>
- 67 France's New Law against sexist catcalls get its first conviction, consulté le 10.09.2018 <https://www.nytimes.com/2018/09/27/world/europe/france-sexual-harassment-law.html>
- 68 Safe Cities and Safe Public Spaces: Global results report sur la bibliothèque numérique de l'ONU Femmes. Consulté le 04.10.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/10/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report>
- 69 ONU Femmes, Guidance note: Legislation on Sexual Harassment in Public Spaces, (en cours, 2018)
- 70 Ibid.
- 71 Ibid.
- 72 Perceptions of Legitimacy: The Sex of the Legal Messenger and Reactions to Sexual Harassment Training: Legal Messengers, Gender, and Sexual Harassment Policy Training dans Law & Social Inquiry 40(1) (avril 2014), consulté le 10.09.2018 https://www.researchgate.net/journal/1747-4469_Law_Social_Inquiry
- 73 Adapté du Rapport du Secrétaire général : « Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles » (3 août 2018) Consulté le 10.09.2018 <https://undocs.org/fr/A/73/294> et Chelsea R. Willness, Piers Steel et Kibeom Lee, « A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment », Personnel Psychology, vol. 60, num. 1 (février 2007). Consulté le 04.10.2018 https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment
- 74 Tiré de la déclaration du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général, mai 2018. Consulté le 04.10.2018 https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_o.pdf
- 75 Mise à jour de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général (CCS) sur le traitement du harcèlement sexuel dans les organisations du système des Nations Unies, première séance ordinaire de 2018, consulté le 03.10.2018 <https://unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB%20Sexual%20Harassment%20Task%20Force%20UPDATE%2020106.pdf>
- 76 Site combattre l'exploitation et les abus sexuels des Nations Unies, avec des informations sur la politique de tolérance zéro, consulté le 03.10.2018 <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr>
- 77 Information sur la Défenseure des droits des victimes sur le site Combattre l'exploitation et les abus sexuels des Nations Unies. Consulté le 03.10.2018 <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr/content/d%3Agfenseure-des-droits-des-victimes>
- 78 Circulaires du Secrétaire général : Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5) Consulté le 03.10.2018 <https://undocs.org/fr/ST/SGB/2008/5> et Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) Consulté le 03.10.2018 <https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>
- 79 Déclaration du Conseil des chefs de secrétariat du Secrétaire général (mai 2018) Consulté le 04.10.2018 https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_o.pdf
- 80 Fight against sexual harassment: It's time for a #UNToo movement: Launch of the Group of Friends to Eliminate Sexual Harassment : remarques introductives de M. François Delattre, représentant permanent de la France auprès des Nations Unies (13 septembre 2018). Consulté le 03.10.2018 <https://onu.delegfrance.org/Group-of-Friends-to-Eliminate-Sexual-Harassment>
- 81 ONU Femmes. 2016. Un cadre pour appuyer les mesures de prévention de la violence à l'égard des femmes (avec l'OIT, le PNUD, l'UNESCO, l'UNFPA, l'OMS, le HCDH). Consulté le 03.10.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/11/prevention-framework>
- 82 Lutte contre la violence de genre en milieu scolaire : orientations mondiales Consulté le 03.10.2018 <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002466/246651E.pdf>
- 83 Cela comprend, entre autres, la Déclaration universelle des droits de l'homme (Articles 3, 13, 19, 20, 21) ; la Convention sur les droits politiques de la femme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Article 25) et la CEDEF (Articles 7 et 8).
- 84 La Déclaration de Beijing et la plateforme d'action ont établi l'objectif d'un équilibre des genres dans la prise de décisions politiques il y a plus de 20 ans. La cible 5,5 des ODD engage les administrations nationales à « garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision » d'ici à 2030. Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 5,5, consulté le 02.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 85 Union interpalementaire, Women in National Parliaments: Situation as at 1st October 2018. Consulté le 02.10.2018 <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>
- 86 ONU Femmes et HCDH, Report of the Expert Group Meeting on Violence Against Women in Politics 8-9 March 2018, New York. Consulté le 03.10.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>
- 87 Ibid. ONU Femmes et HCDH, 2018
- 88 Voir par exemple : le rapport de 2013 du Secrétaire général « Promotion de la participation des femmes à la vie politique : intervention et bilan » (A/68/184), le rapport de 2017 du Secrétaire général des Nations Unies sur l'assistance électorale (2017)
- 89 Prévenir la violence à l'égard des femmes dans les élections : Un guide de programmation. Consulté le 02.10.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/11/preventing-violence-against-women-in-elections>
- 90 Violence against women in politics: Expert Group Meeting report and recommendations. Consulté le 02.10.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>
- 91 Le module de formation a été fourni dans le cadre d'une approche politique de l'UNED/DPA des programmes

- de formation Prévention et traitement de la violence électorale en 2018.
- 92 Y compris des tribunaux électoraux et des observatoires de la parité en Bolivie et au Mexique
- 93 Y compris en Afghanistan, au Pakistan, en Sierra Leone, en Tanzanie et au Zimbabwe
- 94 Les villes participantes comprennent : Le Caire, New Delhi, Kigali, Port Moresby, Quito, Le Cap, Marrakech, Rabat, Quezon City, Mexico, Dublin, Winnipeg (conjointement à la province du Manitoba au Canada), Edmonton (conjointement à la province de l'Alberta au Canada), Londres et Vancouver (Canada), Sakai, New York, Bruxelles, Londres (Royaume-Uni), Madrid, Guatemala City, Maputo, Cuenca, Ho Chi Minh, Santo Domingo, Montevideo, les villes de Puebla, Torreón, Monterrey et Guadalajara (Mexico), ainsi que les villes de Medellín, Bogotá, Villavicencio, Cali et Popayan (Colombie).
- 95 Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Consulté le 03.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg4>
- 96 Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 5, cible 5.2, indicateur 5.2.1 et 5.2.2. Consulté le 02.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>
- 97 Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 11, cible 11.7, indicateur 11.7.2. Consulté le 02.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg11>
- 98 Plateforme de connaissances sur le développement durable, ODD 16, cible 16.1, indicateur 16.1.1, 16.1.3, 16.1.4. Consulté le 02.10.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg16>
- 99 Corporate Brief "Safe Cities and Safe Public Spaces". Consulté le 02.10.2018 [http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un%20women-safecities-brief_us-web%20\(1\).pdf?la=en&vs=4851](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un%20women-safecities-brief_us-web%20(1).pdf?la=en&vs=4851)
- 100 Ces quatre piliers ont été soulignés dans la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies, puis renforcés et développés dans sept résolutions sur Femmes, paix et sécurité ultérieures du Conseil de la sécurité.
- 101 Intervention rapide au service de la justice (JRR) est une réponse créative à une lacune en matière d'exercice efficace des droits des personnes et de la justice internationale. [...] Le fait d'être une plateforme plurilatérale et la diversité de son registre d'experts sont primordiaux pour que la pertinence et l'attractivité politique de l'assistance de JRR. Chaque année, JRR effectue des rapports à plus de 100 États, institutions et organisations participants concernant ses résultats annuels et objectifs à venir. Site d'Intervention rapide au service de la justice (JRR). Consulté le 04.10.2018 <http://www.justicerapidresponse.org/>
- 102 Voir par exemple : Bureau des statistiques de la justice, « Rape and Sexual Assault Higher Among College-Age Nonstudent Females than Female College Students in 1995-2013 », (11 décembre 2014), consulté le 02.10.2018 <https://www.bjs.gov/content/pub/press/rsavcaf9513pr.cfm> ; ONU Femmes, « Situational Analysis in Bangladesh » (2013), <http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/11/female-university-students-tackle-sexual-harassment> ; « University sexual assault report: Half of all students harassed at least once in 2016 », ABC News, (1er août 2017) Consulté le 02.10.2018 <http://www.abc.net.au/news/2017-08-01/uni-sexual-assault-hrc-report-released/8762638>; Rosa Valls, Lidia Puigvert, Patricia Melgar et Carme Garcia-Yeste, « Breaking the Silence at Spanish Universities », Violence Against Women 22, num. 13 (janvier 2016); Abdullah Ali et Nourhan Abdunnasser, « Cairo University in 2015 ... 70% Report Sexual Harassment after Year-Long Efforts at Combating It », Shaffaff, (31 décembre 2015), consulté le 02.10.2018 <http://www.shaffaff.com/article/17038>;
- David Cantor, Bonnie Fisher, Susan Chibnall, Reanne Townsend, Hyunshik Lee, Carol Bruce et Gail Thomas, 2015. « Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct », Association des universités américaines (Rockville, MD: Westat., 2015), consulté le 10.02.2018 https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU_Campus_Climate_Survey_12_14_15.pdf ; et Christopher Krebs, Christine Lindquist, Marcus Berzofsky, Bonnie Shook-Sa, Kimberly Peterson, Michael Planty, Lynn Langton et Jessica Stroop, « Campus Climate Survey Validation Study: Final Technical Report », Bureau des statistiques de la justice, Research and Development Series (janvier 2016), consulté le 02.10.2018 <https://phys.org/news/2017-01-university-students-spain-experienced-gender.html#jCp>
- 103 Aux fins du présent document, le terme « université » fait référence à une institution d'enseignement supérieur proposant un diplôme avancé dépassant l'éducation secondaire. Les étudiants universitaires ont généralement 18 ans ou plus, l'âge adulte légal dans la plupart des cas. Le terme « université » est utilisé ici de façon interchangeable avec d'autres termes décrivant la même institution, comme « faculté ».
- 104 ONU Info, (2018), UN Leaders Vow to Stamp Out Workplace Sexual Harassment, en ligne]. Consulté le 02.10.2018 <https://news.un.org/en/story/2018/05/1008962>
- 105 A Feminist Agenda for the new UN Secretary-General. Consulté le 04.10.2018 <https://www.gopetition.com/petitions/a-feminist-agenda-for-the-new-un-secretary-general.html>
- 106 End sexual harassment and assault at the United Nations. Consulté le 04.10.2018 <https://www.gopetition.com/petitions/end-sexual-harassment-and-abuse-at-the-united-nations.html>
- 107 « UN Women chief: Sex abuse cases tip of iceberg », entretien d'AP avec Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secrétaire générale adjointe de l'Organisation des Nations Unies et Directrice exécutive de l'ONU Femmes (08.03.2018), consulté le 10.04.2018 <https://www.apnews.com/ba34af27bfea4f659a40c905009ebc6b/AP-Interview:-UN-Women-chief-Sex-abuse-cases-tip-of-iceberg-ex-abuse-cases-tip-of-iceberg>

RESSOURCES

Global Database on Violence against Women

<http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013>

Consulté le 03.10.2018

Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles

<http://www.endvawnow.org/fr/>

Consulté le 03.10.2018

Violence against women in politics: Expert Group Meeting report and recommendations

<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>

Consulté le 03.10.2018

Safe Cities and Safe Public Spaces: Global results report

<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/10/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report>

Consulté le 03.10.2018

Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

<http://unfpa.unwomen.org/en>

Consulté le 03.10.2018

Note to Correspondents and CEB Statement on Addressing Sexual Harassment within the Organizations of the UN System (3 mai 2018)

https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_o.pdf

Consulté le 03.10.2018

« Les enfants du Millénaire qui montent dans les entreprises et obtiendront un poste à responsabilités sauront qu'il ne s'accompagne pas d'une fille, que cela posera problème [...] que les conseils des organisations ne peuvent pas se permettre ces incidents et ces stigmates, et que le public les punira.¹⁰⁷ »

—Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secrétaire générale adjointe de l'Organisation des Nations Unies et Directrice exécutive de l'ONU Femmes

L'ONU FEMMES EST L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES DÉDIÉE À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET À L'AUTONOMISATION DES FEMMES. PORTE-DRAPEAU MONDIAL DES DROITS DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES, ONU FEMMES A POUR OBJECTIF D'ACCÉLÉRER LES PROGRÈS EN TERMES DE PROMOTION DES DROITS DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES ET DE RÉPONDRE À LEURS BESOINS DANS LE MONDE ENTIER.

L'ONU Femmes soutient les États membres des Nations Unies dans l'adoption de normes internationales pour réaliser l'égalité des sexes et travaille avec les gouvernements et la société civile à concevoir les lois, les politiques, les programmes et les services publics nécessaires à l'application de ces normes. L'ONU Femmes soutient la participation équitable des femmes à tous les aspects de la vie, se concentrant sur cinq domaines prioritaires : renforcer le leadership et la participation des femmes, éliminer la violence contre les femmes, faire participer les femmes à tous les aspects des processus de paix et de sécurité, renforcer l'autonomisation économique des femmes et placer l'égalité des sexes au cœur de la planification et de la budgétisation nationale. L'ONU Femmes coordonne et promeut en outre le travail réalisé par le système des Nations Unies pour faire progresser l'égalité des sexes.



**Planet 50-50 by 2030
Step It Up for Gender Equality**

220 East 42nd Street
New York, New York 10017, USA
Tél : 212 906 6400
Fax : 212 906 6705

www.unwomen.org
www.facebook.com/unwomen
www.twitter.com/un_women
www.youtube.com/unwomen
www.flickr.com/unwomen