

**ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES :  
SOUTENIR UNE ÉVOLUTION  
CULTURELLE POUR METTRE FIN  
AU HARCÈLEMENT SEXUEL**





# ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES : SOUTENIR UNE ÉVOLUTION CULTURELLE POUR METTRE FIN AU HARCÈLEMENT SEXUEL



**ONU FEMMES**

New York, septembre 2019

# TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>7</b>	<b>Formation</b>	<b>34</b>
<b>LISTE DES ACRONYMES</b>	<b>8</b>	À quoi devrait ressembler la formation ?	36
<b>AVANT-PROPOS DE PHUMZILE MLAMBO-NGCUKA, Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de l'ONU Femmes</b>	<b>9</b>	<b>Propriété collective</b>	<b>40</b>
<b>À PROPOS DES « ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES »</b>	<b>11</b>	Comprendre les réponses	40
<b>INTRODUCTION : LE MOUVEMENT A CRÉÉ UN MOMENT</b>	<b>12</b>	Premiers intervenants	41
<b>Données d'illustration sur le harcèlement sexuel</b>	<b>13</b>	<b>Rationaliser le signalement</b>	<b>43</b>
<b>PARTIE 1 : POURQUOI LA CULTURE ?</b>	<b>17</b>	Conséquences génériques du signalement	44
<b>Idées, normes et valeurs</b>	<b>17</b>	<b>PARTIE 3 : ÉLÉMENTS NORMATIFS INTERNATIONAUX</b>	<b>45</b>
<b>Mettre un terme aux « secrets de polichinelle »</b>	<b>19</b>	<b>Mondiaux</b>	<b>45</b>
<b>Loi et culture, par la Professeure Catharine A. MacKinnon</b>	<b>24</b>	<b>Régionaux</b>	<b>46</b>
<b>PARTIE 2 : MESURES PRATIQUES POUR L'ÉVOLUTION CULTURELLE</b>	<b>27</b>	<b>PARTIE 4 : CONCLUSION</b>	<b>48</b>
<b>Tolérance zéro : toujours agir</b>	<b>28</b>	<b>De la trahison institutionnelle au courage institutionnel</b>	<b>48</b>
<b>Accent sur les victimes</b>	<b>29</b>	<b>Que faire ? Six actions</b>	<b>50</b>
Principes d'un travail centré sur les victimes	29	<b>PARTIE 5 : ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES : QUELQUES CONTRIBUTIONS</b>	<b>51</b>
Éléments clés d'une approche centrée sur les victimes	31	Jan Beagle, Secrétaire général adjoint pour le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, Organisation des Nations Unies	52
		Umran Beba, Responsable de la diversité et de l'engagement, PepsiCo	52
		Pennelope Althea Beckles, Présidente du Conseil exécutif, ONU Femmes	53

Karima Bennoune, rapporteuse spéciale dans le domaine des droits culturels	53	Dimitri Tskitishvili, Président adjoint du Comité des relations étrangères du Parlement de Géorgie	59
Winnie Byanyima, Directrice exécutive, Oxfam	54	Mission israélienne auprès de l'ONU à New York, membre fondateur du Groupe de réflexion pour mettre un terme au harcèlement sexuel	60
Suneeta Dhar, conseillère principale, JAGORI	54	Réseau féministe des Nations Unies	60
Peter Drennan, Secrétaire général adjoint, Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies	55	Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes	61
Kerry Gibson, Président, EcoCentury Technologies	55	Upasana Chauhan, United Nations Major Group for Children and Youth (UNMGCY)	61
Kate Jenkins, Commissaire pour la lutte contre la discrimination sexuelle, Commission australienne des droits de l'homme	56	Association mondiale des guides et éclaireuses	62
Faiza Jama Mohamed, Directrice du bureau africain, Equality Now	56	<b>RESSOURCES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL</b>	<b>63</b>
Ai-jen Poo, Directrice, National Domestic Workers Alliance (États-Unis d'Amérique) et Directrice adjointe de Caring Across Generations (États-Unis d'Amérique)	57	<b>NOTES DE FIN</b>	<b>65</b>
Monica Ramirez, Directrice des campagnes pour la justice de genre pour la National Domestic Workers Alliance et Présidente de Justice for Migrant Women, États-Unis d'Amérique	57		
Robin Runge, Spécialiste en chef pour les questions de genre, Département de l'égalité et l'inclusion, Solidarity Centre, États-Unis d'Amérique	58		
Gabe Scelta, Conseil de direction, ONU GLOBE	58		
Dubravka Šimonović, Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence à l'encontre des femmes, ses causes et ses conséquences	59		



*Pendant la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, des femmes ont défilé en scandant « Vivas Nos Queremos » (nous voulons vivre). La marche était dirigée par les mouvements de femmes pendant la discussion parlementaire au sujet de la violence à l'encontre des femmes. Quito, Équateur, 25 novembre 2017*

Photo : ONU Femmes/Martin Jaramillo



*Maria del Rosario Hernandez, habitante de Guatemala, pose à côté de la fresque qu'elle a aidé à peindre. Un sondage réalisé dans la ville de Guatemala a montré que toutes les femmes ont été victimes de harcèlement sexuel en public au moins une fois dans leur vie. Des femmes se sont rassemblées pour peindre des fresques, dans le cadre d'efforts de réappropriation des espaces publics. Guatemala, Guatemala, avril 2018.*

Photo : ONU Femmes/Ryan Brown

# REMERCIEMENTS

Les femmes ont dirigé la clameur internationale pour la reconnaissance du harcèlement sexuel, largement ignoré auparavant, et l'établissement des responsabilités. Appelant à mettre un terme à l'impunité, elles exigent une évolution en profondeur de nos attitudes liées au pouvoir, à la discrimination et à la violence. L'ONU Femmes rend hommage à leurs voix et leur lutte. Sans elles, cette conversation n'aurait pas lieu.

Tarana Burke<sup>1</sup>, Ashley Judd<sup>2</sup>, Alyssa Milano<sup>3</sup>, Tanushree Dutta<sup>4</sup>, Seo Ji-Hyeon<sup>5</sup>, des ouvrières agricoles, des employées de maison, des avocates, des nonnes, des travailleuses humanitaires ou pour le développement, des scientifiques, des étudiantes et d'autres femmes anonymes ont toutes contribué à la pression irrésistible actuelle pour mettre fin au harcèlement sexuel. Remettre en question le harcèlement sexuel et sa normalité peut avoir des conséquences imprévisibles et parfois tragiques : Nusrat Rafi a été tuée après avoir parlé de son harcèlement sexuel, à seulement 19 ans<sup>6</sup>. L'ONU Femmes rend hommage au leadership et au courage de celles qui ont fait part de leur expérience au monde et ont souvent payé le prix fort. Elles ont mis en avant la puissance de la solidarité, amélioré le contenu et l'ambition de la discussion publique et placé la responsabilité et la justice au centre notre travail collectif.

La directrice exécutive de l'ONU Femmes, Phumzile Mlambo-Ngcuka, prend en charge le travail de l'ONU Femmes pour soutenir l'élimination du harcèlement sexuel. Les idées et propositions de la présente publication proviennent du travail de Purna Sen, coordonnatrice exécutive et porte-parole en matière de lutte contre le harcèlement sexuel au sein de l'ONU Femmes et de la conseillère de l'ONU Femmes sur l'élimination du harcèlement sexuel, la professeure Catharine A. MacKinnon. La professeure Liz Kelly a examiné les études et évaluations sur la formation et proposé des recommandations. L'ONU Femmes est extrêmement reconnaissante pour les contributions de 21 autres personnes, répondant à la question : Quelle évolution culturelle est nécessaire pour mettre le harcèlement sexuel dans la corbeille de l'histoire ? Ces éléments s'inspirent d'un débat à la commission de la condition de la femme (2019).

Nous souhaitons également remercier la Scottish Zero Tolerance Campaign, qui nous a autorisés à reproduire certains de ses documents.

# ACRONYMES

<b>ACV</b>	Approche centrée sur les victimes	<b>ODD</b>	Objectifs de développement durable
<b>AG</b>	Assemblée générale	<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>AMGE</b>	Association mondiale des guides et éclaireuses	<b>ONG</b>	Organisations non gouvernementales
<b>CEDEF</b>	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>CEDEAO</b>	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest	<b>ONU Femmes</b>	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
<b>DUDH</b>	Déclaration universelle des droits de l'homme	<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le développement
<b>EOSG</b>	Cabinet du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	<b>SRVAW</b>	Rapporteur spécial sur la violence contre les femmes
<b>EVAW</b>	Élimination de la violence contre les femmes	<b>TSPT</b>	Trouble de stress post-traumatique
<b>GBV</b>	Violence basée sur le genre	<b>UA</b>	Union africaine
<b>GBVH</b>	Harcèlement et violence basée sur le genre	<b>UNDSS</b>	Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies
<b>LGBT+</b>	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres	<b>UNMGCY</b>	United Nations Major Group for Children and Youth



# AVANT-PROPOS

## DE PHUMZILE

## MLAMBO-NGCUKA

### Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de l'ONU Femmes

Pendant trop longtemps, le harcèlement sexuel a été normalisé, justifié et rendu invisible. Il a été toléré comme un élément inévitable de la vie, en particulier pour les femmes et les filles. Les récents mouvements mondiaux qui ont dénoncé le harcèlement sexuel à grande échelle ont établi de nouvelles attentes en matière de responsabilité et d'action.

L'inégalité et la discrimination forment la base du continuum de violences à l'encontre des femmes et des filles, y compris le harcèlement sexuel. Pour assurer une évolution durable et importante, nous devons commencer par traiter les causes premières de l'inégalité entre les genres, ainsi que les formes transversales de discrimination. Il faut remettre en question les stéréotypes, les croyances, les comportements et les attitudes qui tolèrent le harcèlement sexuel, nous devons élaborer des politiques et directives complètes qui tiennent compte du genre. Tous ces éléments doivent être mis en œuvre rapidement.

Ce travail nécessite de conserver une approche centrée sur les victimes à tous les niveaux, de la prévention à la réponse. Les victimes doivent être assurées que lorsqu'elles parlent, elles sont entendues et crues. Nos mécanismes doivent être informés par leurs

expériences et les pratiques prometteuses que nous connaissons. L'accent ne doit plus porter sur la crédibilité des victimes, mais sur la responsabilité des auteurs et faire participer les hommes et les garçons à la lutte contre toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles.

Nous savons qu'aucune institution n'est à l'abri du harcèlement sexuel et reconnaissons qu'un leadership peut sans équivoque à tous les niveaux, y compris les plus élevés, revêtir une importance extrême. Le leadership entraînera l'évolution organisationnelle nécessaire pour mettre fin aux inégalités systématiques qui forment le cœur du harcèlement sexuel.

L'ONU Femmes reconnaît le rôle central des mouvements de femmes et féministes et continuera à soutenir celles qui dirigent ces mouvements, soutiennent l'évolution et appellent à définir les responsabilités. Il faut s'assurer d'entretenir cette dynamique, de repenser nos efforts pour garantir que toutes les femmes et les filles peuvent vivre sans menace de harcèlement sexuel et que l'objectif de développement durable numéro cinq (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) est réalisé.

## France's New Law Against Sexist Catcalls Gets Its First Conviction



## Nusrat Jahan Rafi: Burned to death for reporting sexual harassment

By Mir Sabbir  
BBC Bengali, Dhaka

18 April 2019



FAMILY HANDOUT

Nusrat Jahan Rafi was doused with kerosene and set on fire at her school in Bangladesh. Less than two weeks earlier, she had filed a sexual harassment complaint against her headmaster.

FEATURE / SEXUAL ASSAULT

## The #MeToo movement has reached Muslim-majority northern Nigeria

Survivors of sexual abuse and harassment are sharing their experiences on social media, using the #ArewaMeToo hashtag.

By Linus Uneh  
31 Mar 2019



A member of the #ArewaMeToo movement discusses sex education with students in the northeastern city of Maiduguri (Hassana Maina/W. Jazreza)

**Abuja, Nigeria** - On February 3, Khadijah Adamu, a 24-year-old pharmacist in the northern Nigerian city of Kano, told her Twitter followers about a harrowing case of physical abuse, detailing claims of how an ex-boyfriend almost killed her.

<https://www.bbc.com/news/health-features/me-too-movement-reached-muslim-majority-northern-nigeria-1803221118587>

18

WORLD  
ECONOMIC  
FORUM

## Chile gets tough on sexual harassment in the streets



Chile's new law could encourage other governments to recognize pervasive street sexual harassment as a social problem.  
Image: REUTERS/Arton Viganov

This article is published in collaboration with  
Thomson Reuters Foundation [truf.org](http://truf.org)

17 Apr 2019

Anastasia Moloney

Chile will soon start punishing rampant street sexual harassment against women and girls with fines and prison terms but getting victims to speak up will be a significant challenge, experts said on Monday.

A law passed this month and expected to come into force within weeks aims to curb street

# À PROPOS DES « ÉLÉMENTS NÉCESSAIRES »

La présente publication vise à soutenir les efforts pour mettre un terme au harcèlement sexuel, y compris par les employeurs, les travailleurs, les défenseurs, les doyens, les universitaires, les O.N.G., les étudiants, les décideurs, les syndicats et les associations, ainsi que les politiciens. Elle s'appuie sur des expériences et connaissances mondiales pour fournir des directives, des conseils pratiques et un soutien à ceux qui sont chargés de mettre en œuvre une évolution durable et profonde, conformément aux obligations et promesses d'égalité et d'absence de discrimination au sein des normes internationales. Les présentes propositions et suggestions sont pensées pour dynamiser et concrétiser la transformation demandée par les femmes. Suite à cette évolution, la normalisation du harcèlement sexuel ne sera plus un fait inévitable de la vie, mais elle sera de l'histoire ancienne, et les auteurs seront tenus pour responsables.

Le présent document de travail complète une publication de l'ONU Femmes de 2018 : *Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*, et confirme la vision du harcèlement sexuel comme une violation des droits des personnes en matière d'inégalité entre les genres, ayant un lien avec d'autres dimensions de l'inégalité. Cela concerne une conduite sexuelle non sollicitée, allant de regards à une agression sexuelle, en passant par des mots, un contact et le viol. Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination sexuelle et liée au genre qui est interdite par la législation internationale et tous les états membres ont une obligation d'y mettre fin. D'autres parties prenantes ont l'obligation d'agir de façon conforme avec ces normes.

Tout le monde peut être victime de harcèlement sexuel, mais la probabilité d'être une victime ou un auteur n'est pas la même pour tous. Des preuves cohérentes montrent que le harcèlement sexuel suit les contours de l'inégalité. Les victimes sont souvent celles à qui l'on refuse des droits et une justice égale, tandis que les auteurs sont généralement ceux qui profitent de privilèges et de pouvoir et sont protégés de toute responsabilité. Les personnes généralement ciblées sont des membres des groupes à qui l'on refuse l'égalité ou sont soumis à des discriminations d'une quelconque autre façon, comme les femmes, les personnes handicapées, les migrants, les membres de minorités raciales, ethniques ou sexuelles, les personnes dans des conditions de travail précaire, les jeunes.

La présente publication décrit pourquoi une évolution culturelle est un moteur essentiel pour mettre un terme au harcèlement sexuel et comment elle peut être lancée. Nous décrivons les pratiques de tolérance zéro et des approches centrées sur les victimes, et proposons des conseils pratiques sur la formation et la responsabilité collective en matière de changement, notamment comment les personnes qui ne sont pas ciblées directement par le harcèlement sexuel peuvent soutenir une transformation durable.

De nombreuses personnes ont contribué à la partie 5 de la présente publication, au sein de l'ONU Femmes, mais surtout d'autres organisations. Leur contribution et nos partenariats sont particulièrement précieux. Ils montrent l'importance d'apprendre d'une vaste gamme d'acteurs et d'avancer ensemble.

Un appel irrésistible et juste provenant (principalement) de femmes du monde entier exige que le harcèlement sexuel ne soit plus considéré comme un fait inévitable de la vie, que les auteurs soient tenus pour responsables et que l'absence de harcèlement sexuel soit la nouvelle norme. La présente publication rend hommage à cet appel et fournit des conseils pour une action efficace. Elle vise à répondre à la question suivante : quels sont les éléments nécessaires pour mettre un terme au harcèlement sexuel ? Elle est pensée comme une ressource pour le travail visant à mettre fin au harcèlement sexuel et pour fournir des directives spécifiques. De ce fait, une partie du contenu est répétée.

# INTRODUCTION :

# LE MOUVEMENT A

# CRÉÉ UN MOMENT

Le mouvement mondial sans précédent contre le harcèlement sexuel que représente la mobilisation MeToo continue à galvaniser celles qui en ont assez d'attendre pour leur sécurité, l'égalité et la justice, de nommer les abus qu'elles ont subis et de chercher une validation, une correction et une transformation.

Entre 2016 et 2019, #MeToo et d'autres hashtags similaires (voir la page 14) ont recueilli plus de 36 millions d'impressions sur les médias sociaux<sup>8</sup>, de diverses régions du monde, dans plusieurs langues. Des variantes locales ou spécifiques de #MeToo ont permis des conversations et des connexions qui ont remis en question des systèmes jusqu'à présent stables d'abus et de pouvoir, ont mis le doigt sur le harcèlement sexuel et confirmé les demandes actuelles en matière de responsabilité. Ces voix, principalement de femmes, mais pas uniquement, se sont unies en une expression publique inévitable des attentes en matière de changement, qui exige une transformation sociale. Les paramètres et le contenu de la divulgation et de l'action publiques ont subi une influence indélébile de ce mouvement : le harcèlement sexuel est sous le feu des projecteurs parce que des mains, des cerveaux et des cœurs du monde entier se sont rassemblés, souvent virtuellement. Ils ont nommé le harcèlement sexuel, mis à nu son ubiquité et demandé des actions pour mettre fin à l'acceptation de son omniprésence. Les médias sociaux ont été utilisés pour soutenir les victimes de harcèlement et fournir de

nouveaux canaux de solidarité. Le harcèlement sexuel est soumis à des actions politiques et juridiques comme jamais auparavant.

L'impact de la coïncidence de l'activisme sur les médias sociaux et de l'engagement politique est marquant. Les initiatives de lutte contre le harcèlement sexuel prennent au sérieux les voix des victimes et entendent la dénonciation du harcèlement sexuel quotidien. Des mesures sérieuses ont été prises par des organisations, en particulier des employeurs du secteur formel et des universités, contre le harcèlement sexuel.

Le mouvement MeToo et ses nombreuses variantes régionales ont utilisé les médias sociaux comme un support puissant pour obtenir la solidarité et l'attention du public. Certains éléments des médias traditionnels ont également prêté attention à la juste clameur du mouvement. Cela a créé un moment où les décideurs, les politiciens, les employeurs et d'autres parties prenantes doivent répondre aux demandes et attentes de ce mouvement mondial.

---

## DONNÉES D'ILLUSTRATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

### DANS LE MONDE PROFESSIONNEL :

- **Parlements en Europe :** Un sondage portant sur les parlementaires de 40 pays a montré que 24,7 % d'entre elles ont subi des violences sexuelles et 14,8 % d'entre elles des violences physiques<sup>9</sup>.(2018)
- **Union africaine :** Un comité de haut niveau enquêtant sur les allégations de harcèlement à l'encontre des femmes au sein de la commission de l'union africaine a confirmé l'existence de harcèlement sexuel au sein de l'organisation<sup>10</sup> indiquant que « les cadres du département, qui se positionnent comme des « gardiens » et des « faiseurs de rois » sont bien placés pour promettre aux jeunes femmes de manière crédible qu'elles recevront un contrat [...] d'après les personnes interrogées, les jeunes femmes sont exploitées à des fins sexuelles en échange d'un poste »<sup>11</sup>. 2018.
- **Secteur de la restauration aux États-Unis d'Amérique :** presque 80 % des femmes et 70 % des hommes ont subi une forme de harcèlement sexuel de la part de leurs collaborateurs, presque 80 % des femmes et 55 % des hommes de la part de clients. 66 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel de la direction au moins une fois par mois<sup>12</sup>. (2014). Quand un salaire minimum de même niveau que pour les autres travailleurs est appliqué aux employés de la restauration, les taux de harcèlement sexuel s'élèvent à 50 % des niveaux précédents<sup>13</sup>.
- Dans un sondage sur l'ambiance au sein du personnel des **Nations** , 33 % des participants ont signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours des deux dernières années<sup>14</sup>.

### DANS LE MONDE UNIVERSITAIRE :

- **Australie :** 51 % des étudiants ont indiqué avoir subi un harcèlement sexuel : 44 % bisexuels, 38 % homosexuels, 23 % hétérosexuels ; 94 % ne l'ont pas signalé<sup>15</sup>.(2017)
- **Bangladesh :** 87 % des étudiants n'avaient pas connaissance des directives contre le harcèlement, émises neuf ans auparavant, en 2009<sup>16</sup>.(2018)
- **Canada :** 80 % des étudiants interrogés sur le campus au Manitoba considéraient que leur université prendrait au sérieux un signalement lié à des violences sexuelles, mais moins de deux tiers des participantes autochtones étaient d'accord<sup>17</sup> (2018) ; 63 % des étudiants interrogés ont fait état d'un harcèlement sexuel sur le campus en Ontario<sup>18</sup>.(2019)
- **Inde :** augmentation de 50 % des cas de harcèlement sexuel sur le campus<sup>19</sup>.(2016 - 2017)
- **Nouvelle-Zélande :** 89 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel pendant l'éducation tertiaire, dont 90 % des femmes handicapées (2016) ; 36 % de tous les participants à une enquête de 2019 ont fait état d'une forme ou d'une autre d'agression sexuelle<sup>20</sup>.
- **Japon :** des étudiants ont signalé que d'anciens élèves utilisaient des séances de conseils pour la recherche d'emploi pour harceler sexuellement des étudiants<sup>21</sup>.(2019)

---

*En qualité de personnes handicapées, nous sommes trop souvent décrites comme infantiles et inexpérimentées. Nous sommes considérés comme « asexués », « peu attirants » et « non désirables ». On considère également les personnes handicapées comme « faciles », parce que nous devrions être reconnaissantes que quelqu'un s'intéresse à nous, même quand cela a trait à de l'exploitation et n'est pas consensuel<sup>22</sup>.*

---

### Université de Makerere, Kampala, Ouganda<sup>23</sup>

- Un maître de conférences a été filmé, dans son bureau, puis à une loge, alors qu'il harcelait sexuellement un étudiant. La victime est restée anonyme par peur de représailles et de mauvaise presse.
- Trois jeunes femmes membres du personnel ont signalé un cas d'abus sexuel par un membre du personnel de sexe masculin, qui faisait partie du directoire de l'université. Elles ont indiqué qu'il effectuait de façon persistante des avances sexuelles et, quand elles les ont rejetées, il a écrit des rapports incendiaires à leur égard.

Le harcèlement sexuel peut viser tout le monde, mais il suit les contours de l'inégalité : le sexe, le genre, la race, la qualité d'autochtone, le handicap, le statut migratoire, l'âge et l'orientation sexuelle. Les données montrent les caractéristiques liées au genre du harcèlement sexuel, que les femmes et les filles sont ciblées dans de vastes proportions, que les personnes en situation de handicap ou LGBT+ ou victimes de discrimination pour d'autres motifs (comme le statut migratoire et la race) sont particulièrement victimes de ce comportement discriminatoire. Le harcèlement sexuel ne concerne pas des micro-agressions aléatoires : les personnes sont ciblées pour leur appartenance à des groupes qui sont relativement moins puissants que celui de l'agresseur.

Une étude du #MeToo sur Twitter par l'ONU Femmes et l'initiative Global Pulse de l'ONU<sup>24</sup> examine l'activité sur les médias sociaux entre le 1er janvier 2016 et le 14 juillet 2019. Cela représente plus de 36 millions de tweets de 195 pays et comprend les 25 hashtags suivants :

**FIGURE 1**  
**hashtags MeToo mondiaux**



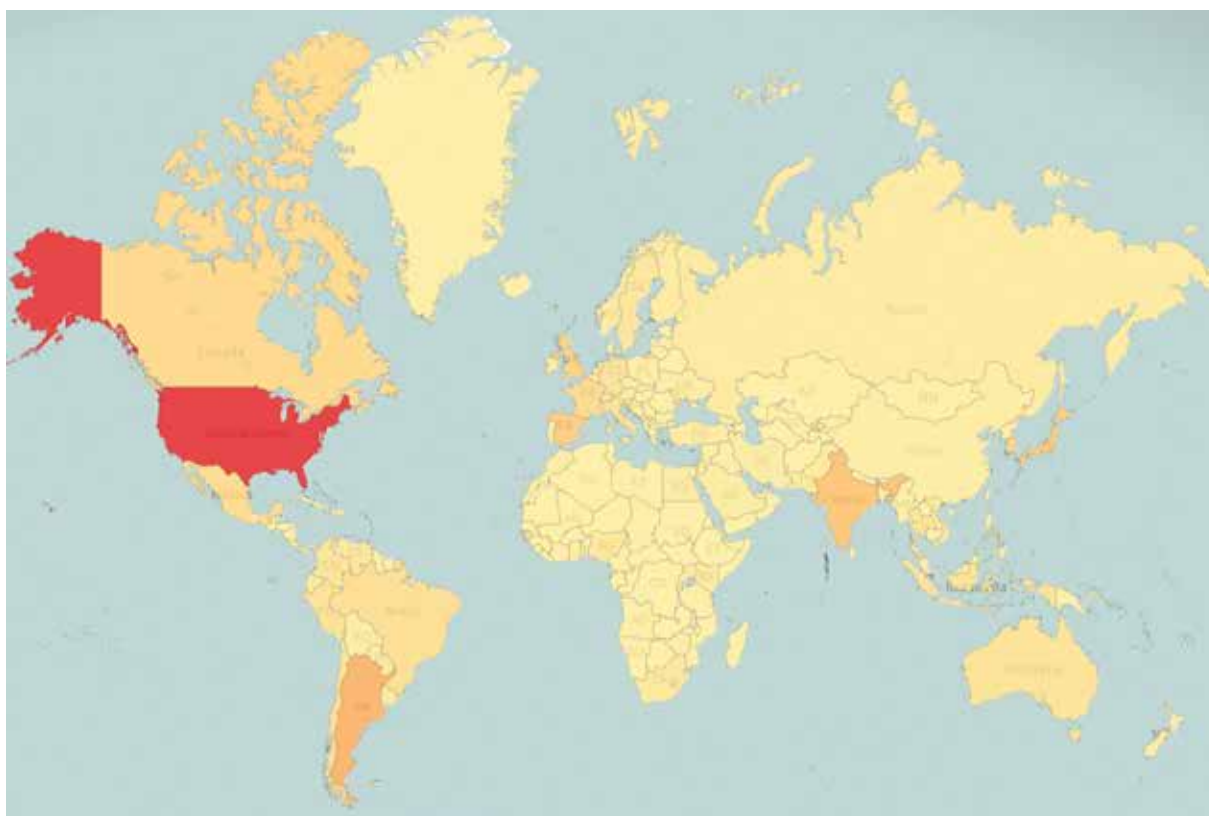


La portée de #MeToo est internationale, ce qui montre l'importance de mettre en lumière le harcèlement sexuel dans le monde entier, ainsi que l'urgence partagée d'une divulgation et d'une reconnaissance publiques. La portée des médias sociaux peut-être significative dans les endroits où les téléphones sont répandus, toutefois, il existe certainement de nombreuses personnes sans accès et dont les voix n'ont pas encore été entendues dans le mouvement #MeToo.

Les États-Unis d'Amérique ont le plus d'utilisateurs sur Twitter, suivis du Japon, du Royaume-Uni, de l'Arabie Saoudite, de la Turquie, du Brésil, de l'Inde, du Mexique, de l'Espagne et de la Russie<sup>25</sup>. L'utilisation du hashtag

#MeToo correspond à ce schéma (voir la figure : la portée internationale de #MeToo). Les teintes rouges et jaune foncé indiquent les interactions #MeToo de Twitter : les États-Unis d'Amérique sont en tête avec la majorité des impressions de #MeToo, suivis de l'Inde, du Japon, du Royaume-Uni, de la Corée et du Canada. La Suède, la France, l'Italie, l'Australie et l'Argentine ont également connu un activisme sur les médias sociaux concernant le harcèlement sexuel et d'autres violences sexuelles. Il existe donc une certaine forme de mise en miroir de la portée de Twitter dans l'engagement avec #MeToo, mais les correspondances sont complexes. Une analyse plus détaillée sera fournie en 2020.

**FIGURE 2**  
**La portée internationale de #MeToo**



Les 36 millions de tweets n'ont pas tous un emplacement identifiable : la carte ne fournit donc pas une description complète de l'activité #MeToo sur Twitter. Cette image en densité de couleurs a été générée d'après 22 878 126 publications sur Twitter avec un emplacement identifiable dans 195 pays (publications Twitter par les 65 % disposant de la géolocalisation<sup>26</sup> en août 2019).



*Un séminaire sur « Lutter contre la violence basée sur le genre et le harcèlement sexuel » a été organisé pour marquer les 16 jours d'activisme pour mettre fin à la violence à l'encontre des femmes. ONU Femmes Legal Rights Forum Khairpur, Pakistan, décembre 2018.*

Crédits photographiques : ONU Femmes/Mahnoor Arshad



# PARTIE 1 :

## POURQUOI LA CULTURE ?

### IDÉES, NORMES ET VALEURS

Les croyances, les attitudes et les attentes façonnent les réponses au harcèlement sexuel, en particulier s'ils sont partagés avec d'autres ou reflétés dans des sphères dépassant la familiarité habituelle ou immédiate. Ces schémas de croyances partagées créent des cultures où le confort et les avantages s'allient aux puissants. Elles profitent également d'une validation du fait de leur renforcement répété ou de leur reproduction dans la vie juridique, politique ou économique, ainsi que dans les médias et les divertissements. Elles peuvent en effet sembler inattaquables, comme des édifices qui ne peuvent plus être modifiés du fait de leur ubiquité et des points communs entre les messages et comportements qui façonnent le monde.

Ces valeurs et croyances renseignent chaque élément de la vie, d'un point de vue conscient ou non, et peuvent rendre difficile de reconnaître le fonctionnement de la discrimination. Quand elle est implicite, quand elle fait partie de la vie quotidienne, l'inégalité peut être difficile à voir, à nommer et à traiter.

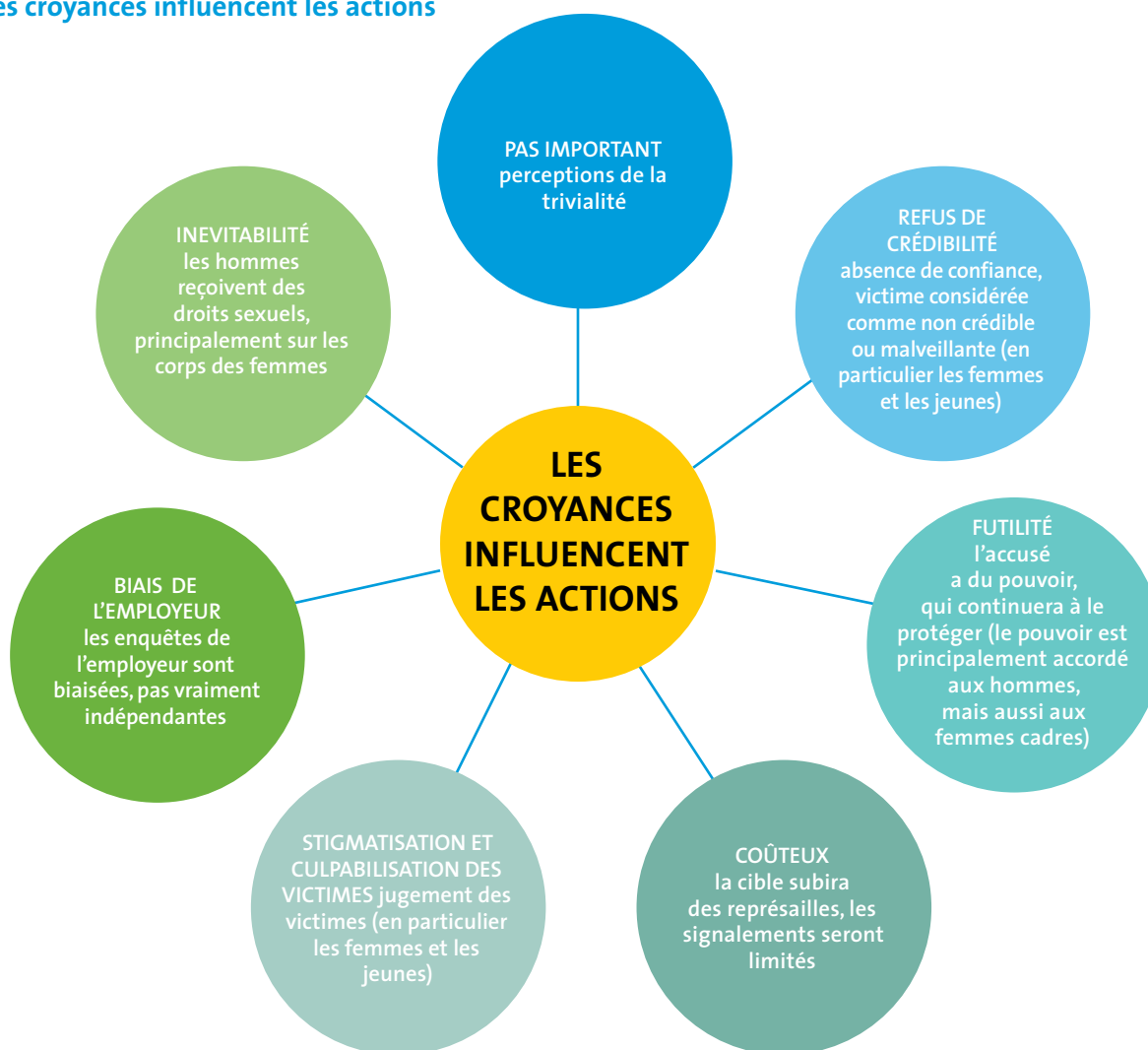
Ces schémas et normes culturelles créent et reproduisent notre conception du harcèlement sexuel, ce qu'est la masculinité et la féminité, ce pour quoi il faut se battre ou ce qui doit simplement être accepté comme normal ou inévitable. La tolérance, le silence, l'acceptation et le rejet de la faute sur les victimes prennent ainsi racine et deviennent la norme.

Des suppositions et expressions culturelles normalisent l'inégalité de nombreuses façons, en passant par les termes utilisés, les privilèges accordés aux auteurs et les codes de silence qui les protègent, le dénigrement de ceux qui font état d'inégalités, de discriminations ou

d'abus. Ces croyances ne se limitent pas à une région du monde, un secteur professionnel, une religion, université ou une école, une phase de l'histoire : elles sont omniprésentes. L'inégalité entre les genres et la discrimination à l'encontre des femmes sont universelles, même si elles peuvent prendre des formes spécifiques d'un point de vue culturel ou géographique.

Une organisation peut transmettre des messages sur l'inégalité qui influencent la culture de nombreuses façons. Un environnement qui vise sérieusement à montrer son engagement pour l'égalité aura, par exemple, des équipes de directions diverses, qui incluent des femmes, des jeunes, des personnes en situation de handicap, des migrants et d'autres personnes qui n'occupent généralement pas des postes de cadre. Il disposera de bonnes pratiques en matière de soutien aux familles, paiera ses stagiaires et disposera de conditions de travail équitables même pour les postes les plus bas.

**FIGURE 3**  
**Les croyances influencent les actions**



Sur le lieu de travail, la culture peut être façonnée par des efforts locaux et collectifs. Les exhortations à un leadership sévère, où l'on valorise de tenir le cap malgré les critiques, empêchent de nommer les dynamiques problématiques. Les normes professionnelles peuvent faire des dirigeants des figures dépassant toute remise en question ou tout examen, pouvant faire ce qu'ils veulent, sans que leurs discours ou actions ne soient soumis à conséquences. De l'autre côté de l'échelle, les jeunes travailleurs, les bénévoles ou les personnes avec un contrat temporaire ou à bas niveau peuvent être la cible de harcèlement sexuel, leur assentiment étant attendu, au vu de leur position marginale due à leur statut contractuel.

Plusieurs vecteurs d'inégalité dépassant les positions contractuelles façonnent la place des gens dans les hiérarchies du pouvoir, sous l'influence des structures sociales et politiques. Le statut migratoire et les opinions sur les migrants peuvent augmenter les risques pour ces groupes d'être exploités dans le cadre d'échanges à contrepartie : des services sexuels contre un poste, une promotion, un statut contractuel amélioré ou d'autres avantages professionnels. Les groupes relativement moins puissants (du fait par exemple de l'ethnicité, la race, la caste, l'âge ou la situation de handicap) peuvent également être ciblés, l'auteur partant du principe qu'il ne sera pas tenu pour responsable. Les intersections de l'inégalité façonnent la marginalisation ou l'exclusion, mais elles favorisent également les puissants, en créant les limites de leur responsabilité ou leur impunité.

## MeToo dans le secteur du cinéma : représailles, étiquettes et organisation<sup>27</sup>

Les premières allégations de harcèlement sexuel à Hollywood ont captivé l'attention du public dans le cadre de MeToo, mais des récits similaires sont apparus dans d'autres secteurs du cinéma.

Les femmes de Bollywood ont indiqué qu'on attend qu'elles participent à des activités sexuelles pour obtenir des rôles et que celles qui dénoncent cet état de fait risquent d'être accusées de chercher de la publicité, de l'argent ou de voir leur réputation salie.

- « *Usha dit que certaines jeunes femmes du secteur pensent qu'elles n'ont pas d'autre choix que de dire oui. Elle dit avoir toujours refusé les propositions sexuelles, mais que cela a entraîné des menaces de certains producteurs, notamment un qui lui a dit qu'elle ne jouerait pas dans son film, parce qu'elle a refusé ses avances.* »

D'après certaines informations, Tanushree Dutta a quitté Bollywood suite au manque de soutien et aux attaques qui ont suivi son témoignage. Parce qu'elle ne voulait pas se soumettre aux puissants, elle a été cataloguée comme « arrogante ».

Le Women Cinema Collective a été lancé par plusieurs artistes de sexe féminin dans le secteur du cinéma indien, suite à une plainte pour agression sexuelle contre un acteur célèbre. Depuis, il met en lumière les histoires de violence sexuelle et soutient les droits des femmes dans le secteur.

Le harcèlement sexuel a été évoqué à Nollywood, mais il s'accompagne également de risques : « si la culture du casting sur canapé est aussi commune qu'à Nollywood, pourquoi l'indignation est-elle si limitée ? D'où vient ce silence assourdissant ? Probablement du fait que les victimes sont encore accusées par les harceleurs et le monde dans son ensemble. Les gens ont également peur de ne pas être crus, et dans un secteur comme Nollywood, ils savent que dénoncer un agresseur puissant peut « détruire » une carrière. »

## Mettre un terme aux « secrets de polichinelle »

MeToo a attiré l'attention du public sur les expériences et les dénonciations de harcèlement sexuel dans certains domaines, ce qui a entraîné des efforts pour y répondre en urgence. Des politiques ont été mises à jour, des procédures renforcées<sup>28</sup>, une assistance téléphonique mise en place, des sondages sur le personnel réalisés<sup>29</sup> et quelques agresseurs ont été tenus pour responsables de leurs actes. On s'accorde généralement sur le fait que ces changements, bien qu'ils soient nécessaires, ne sont pas suffisants : ils n'ont pas permis de mettre un terme plus rapidement au harcèlement sexuel. Une question occupe désormais le devant de la scène : comment faire avancer l'évolution des comportements et l'investissement collectif pour un changement durable, une transformation ? L'évolution culturelle soutiendra le développement de lieux de travail, d'institutions éducatives et de sociétés qui incarnent des valeurs, des principes et des normes partagés, ainsi que des ambitions. Cela nécessitera de :

### PROMOUVOIR

- ✓ *un engagement partagé pour l'égalité et le respect sur le lieu de travail, en identifiant les dynamiques de pouvoir, en surveillant les schémas d'abus et en traitant les inégalités*
- ✓ *des ambitions et normes éthiques partagées*
- ✓ *une responsabilité publique et transparente pour tous*
- ✓ *un environnement sûr et favorable*

### METTRE FIN

- X *aux environnements de travail sexualisés : blagues, drague, sous-entendus, commentaires fondés sur un jugement sexuel<sup>30</sup>*
- X *aux agressions sexuelles : contacts, attention non sollicitée, gestes indécents, exploitation sexuelle, abus, agressions, viols*
- X *à la discrimination sexuelle et liée au genre : un traitement non équitable des femmes, des minorités, y compris les personnes en situation de handicap et les LGBT+*

La normalisation du harcèlement sexuel repose sur des inhibitions tacites et partagées contre la discussion, ce qu'on appelle généralement des secrets de polichinelle. Les secrets de polichinelle ne signifient pas que les gens n'ont pas conscience de l'existence du harcèlement sexuel, mais que ce savoir partagé s'accompagne d'une absence de dénonciation ou d'action à cet égard. Le pouvoir pousse les victimes à se taire, c'est un obstacle à la dénonciation des agresseurs et une protection de la réputation des cadres. Les dimensions variées du pouvoir dépendent de l'ethnicité, du statut migratoire, de la race, de l'âge et du statut LGBT+. Dévoiler et nommer l'emplacement du pouvoir et son fonctionnement contribuera à comprendre pourquoi certaines personnes sont ciblées et pourquoi elles peuvent se montrer réticentes à effectuer un signalement : se trouver « en marge du pouvoir » ou de leur secteur représente un risque important pour de nombreuses personnes quand il s'agit de dénoncer le harcèlement sexuel<sup>31</sup>.

Du fait des schémas et expériences sociaux qui structurent l'inégalité et les font se sentir « inférieures », les femmes de groupes marginalisés sont accompagnées sur les lieux de travail et dans les institutions éducatives par la connaissance que leurs expériences et voix ont moins de crédibilité que celles des autres. Elles peuvent, à raison, être réticentes à élever

la voix contre des cadres ou même des homologues, parce qu'elles s'attendent à ne pas être prises au sérieux et que les personnes en position de pouvoir ne soient pas tenues pour responsables. Il peut être intéressant pour une institution de déclarer l'égalité de traitement pour l'ensemble de son personnel, mais le simple fait de l'énoncer (sous forme d'ambitions ou d'objectifs) ne suffit pas à remettre en cause les connaissances factuelles des personnes marginalisées. De même, tout sentiment de se croire tout permis ou d'impunité liée à l'expérience du pouvoir ne sera pas remis en question par de simples mots, mais par une responsabilité pratique. La dissonance cognitive entre ce que nous constatons et ce qui est énoncé nourrit l'absence de respect pour les promesses non concrétisées et ceux qui les préfèrent. Assurer un traitement égal et créer une culture de respect et d'égalité pour tous est nécessaire pour une évolution importante et durable.

Juger hâtivement les victimes ou minimiser le harcèlement sexuel signalé peut être attirant et simple, pour les hommes et les femmes, étant donné que les avantages liés au silence et à l'acceptation sont supérieurs à ceux du signalement d'un comportement interdit ou de la désignation d'un cadre comme un agresseur. Les gens sont prompts à exprimer des jugements (voir l'encadré : Jugements hâtifs).



*Les résidents sensibilisent pour mettre un terme à la violence à l'encontre des femmes en organisant une procession au flambeau à Copenhague, au Danemark*

Crédits photographiques : Nicolai Zoffmann

## JUGEMENTS HÂTIFS

### Considérer la personne à l'origine du signalement comme peu crédible :

- *Je trouve cela très difficile à croire*
- *Vous avez sûrement mal interprété ce qu'il a dit/fait ?*
- *C'est impossible, vous devez vous tromper*
- *Je pense qu'en fait vous avez apprécié cette attention*

### Tenir la personne à l'origine du signalement de harcèlement sexuel pour responsable, notamment sur la base de critères non pertinents :

- *Pourquoi étiez-vous seule au bureau avec lui ?*
- *Que portiez-vous ?*
- *Vous êtes si attirante, je comprends pourquoi vous avez attiré attention...*
- *Avez-vous bu à la soirée ?*
- *Vous dites que cela est déjà arrivé, mais que vous n'en avez parlé à personne, cela me semble très étrange...*
- *Vous devez lui avoir envoyé des signaux montrant votre intérêt*
- *Avez-vous clairement montré que vous n'étiez pas intéressée ? Parfois, les femmes disent non, mais pensent oui...*
- *Vous n'avez clairement pas le sens de l'humour*
- *Vous ne vous êtes pas plainte avant, pourquoi maintenant ?*
- *Lui a-t-elle dit d'arrêter ? Non, alors où est le problème ?*

### Fidélité à l'agresseur présumé :

- *Il est tellement gentil, il ne ferait jamais ça*
- *Il a toujours été très courtois/poli/gentil/un vrai gentleman*
- *Je me suis toujours bien entendu avec lui, il ne ferait jamais ça/ne se comporterait jamais comme ça*
- *Je la connais depuis longtemps, elle n'est pas comme ça*
- *Je n'ai jamais rien entendu de tel sur lui auparavant, cela me semble peu probable*
- *Je suis sûr qu'il ne pensait pas à mal*
- *Elle est si concentrée sur sa carrière, elle ne se risquerait jamais à ça*

### Ce n'est pas vraiment du harcèlement (minimisation)

- *Je suis convaincu qu'il ne le pensait pas, on dirait une blague*
- *Vous devez apprendre à reconnaître les compliments que l'on vous fait*
- *Bien, si cela n'est arrivé qu'une fois, ce n'est pas un problème*
- *Aucune femme n'est une harceleuse*
- *Il ne pensait pas à mal, alors ne faites pas de problèmes*
- *Ce n'était qu'une petite drague mignonne ou (en particulier aux hommes) des jeux de main*

Les études et témoignages montrent de façon cohérente que la plupart des auteurs de harcèlement sexuel sont de sexe masculin et qu'ils ciblent principalement les femmes, mais aussi des hommes. La nature et la construction de la masculinité sont une problématique centrale. Il est possible, même si c'est beaucoup moins probable, que des hommes soient ciblés par des femmes et, dans ce cas, la masculinité des hommes peut être vivement attaquée, leurs expériences minimisées ou traitées comme non crédibles. Le genre façonne les normes sous-jacentes à la vision des hommes et des femmes et aux comportements considérés comme adéquats. Il lie et définit également ce qu'est être un homme ou masculin, une femme ou féminine. Les hommes victimes de harcèlement sexuel peuvent être rabaissés comme n'étant pas de « vrais hommes » qui peuvent gérer et contrôler le comportement sexuel. Les croyances liées à une voracité sexuelle masculine innée, de maîtrise et de dominance sexuelles, peuvent rabaisser les hommes qui ne sont pas à l'aise avec ces normes ou qui les rejettent activement. Exprimées sous forme de normes hétérosexuelles (domination sexuelle des femmes par les hommes par exemple), elles incarnent également la discrimination liée au genre.

### Harcèlement sexuel et discrimination des LGBT+<sup>32</sup>

Des LGBT+ ont indiqué qu'on leur avait posé des questions importunes sur leur vie sexuelle, comme une description de leurs actes sexuels ou de leur « rôle » sexuel (...) ils avaient été la cible d'avances sexuelles verbales non désirées, comme la suggestion qu'ils devraient coucher avec une personne du sexe opposé pour « les rendre hétéros » (Royaume-Uni).

Presque 7 LGBT+ sur 10 ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, la plupart ne l'ont pas signalé de peur que leurs collègues apprennent ainsi leur homosexualité. Seule une victime sur cinq a effectué un signalement à son supérieur, étant donné que les autres considéraient qu'aucune action n'en résulterait.

### Biais dans les systèmes politiques et judiciaires<sup>33</sup>

Une des nombreuses raisons pour lesquelles les victimes ne signalent pas les violences ou le harcèlement sexuel est qu'elles ont peur que les gens ne les croient pas ou qu'elles soient considérées comme responsables de ce qui est arrivé, notamment par ceux qui établissent les règles et la pratique judiciaire.

Cette réticence tient également à la peur d'être accusées des abus dont elles ont été victimes : « Les femmes qui portent des vêtements inappropriés excitent les hommes... vous savez comment sont les hommes : des vêtements provocateurs leur font faire des choses. »

En 1999, un tribunal italien a statué qu'une femme ne pouvait pas être violée si elle portait un jean, car « un jean ne peut pas être retiré sans l'aide de la personne qui le porte. » Cela a été décrit comme « l'alibi du jean » ou la « défense du denim » et a été cassé ultérieurement par la plus haute cour d'appel du pays.

En 2018 aux États-Unis d'Amérique, la Cour suprême d'un État a recommandé la suspension d'un juge, qui a demandé à une femme si elle avait essayé de fermer ses jambes pour arrêter une agression sexuelle.

Seul un très faible pourcentage des crimes sexuels signalés ont été prouvés faux : par exemple 3 % au Royaume-Uni, moins de 1 % en Thaïlande et au Vietnam. Toutefois, la supposition que les fausses allégations dominent les taux de signalement est reflétée dans les discussions liées au harcèlement sexuel, les femmes étant tenues pour responsables et leurs agresseurs souvent excusés, y compris par les membres des systèmes judiciaires et des décideurs des politiques publiques.



La loyauté à quelqu'un disposant d'autorité ou de respect peut être plus facile à maintenir qu'à perdre. Des accusations de harcèlement sexuel peuvent être déconcertantes pour les personnes ayant soutenu des dirigeants ou des universitaires de bonne réputation. Il peut s'avérer coûteux d'abandonner son allégeance à quelqu'un qui a pu se montrer utile ou apporté son soutien ou qui n'a pas créé d'inquiétudes directes. Pour l'agresseur, toute perte de statut, de respect ou même d'adulation, est un lourd tribut : il sape le pouvoir et l'autorité auxquels il est habitué et alimentent sa détermination à nier, attaquer et clamer son innocence.

Les normes et opinions stéréotypées infectent également les systèmes pénaux et les décisions politiques. Cela limite les efforts pour la justice au-delà du lieu de travail ou du campus. La justice dit être aveugle, mais par le biais de ces normes, elle risque de favoriser les puissants (voir l'encadré : Biais dans les systèmes politiques et judiciaires). Ces biais doivent être reconnus, nommés et traités pour que l'évolution culturelle soit répandue et effective.



*La « Garima Yatra » (marche pour la dignité<sup>34</sup>) a regroupé plus de 5000 femmes de 24 États indiens, appelant à mettre un terme à la stigmatisation liée aux violences sexuelles. Ces femmes ont parcouru 10 000 km jusqu'à Delhi pendant 65 jours. Des cas médiatisés ont entraîné des manifestations nationales, exigeant des lois plus strictes en matière de violences sexuelles et demandant justice, en particulier pour les enfants. Des milliers d'hommes ont soutenu les marcheuses. Delhi, Inde, février 2019*

Photo : Shiv Ahuja

# LOI ET CULTURE

par la Professeure Catharine A. MacKinnon

Les abus sexuels sont alimentés par des cultures qui les autorisent, voire les encouragent. Ils prendront fin avec l'émergence de cultures qui ne les considéreront plus comme normaux et triviaux, voire anoblissants.

La plupart des cultures (qu'elle soit transnationales, d'entreprise ou familiales) soutiennent et autorisent des formes d'agression sexualisée, principalement par des hommes et à l'encontre de femmes et de filles. Autrement dit, il n'existe pas de formes de violence à l'encontre des femmes qui ne soient *pas* culturelles, voire soutenues comme un élément de masculinité. Si la position relativiste en matière de culture repose sur l'idée que toutes les cultures sont également valides, reconnaître la diversité au sein de l'universalité de l'agression sexuelle forme la base de la position des droits humains que, en matière d'abus sexuels, toutes les cultures sont également non valides. Malgré les diverses validations par le biais d'appels à la culture pour la mutilation génitale féminine, les meurtres d'honneur, les infanticides des filles et le viol au sein du mariage, à titre d'exemples, le harcèlement sexuel (qui peut inclure le viol) comme pression sexuelle dans un contexte d'inégalité ne trouve aucune défense culturelle dans le cadre des principes internationaux. Toutes les maisons sont de verre.

Les cultures définissent le genre par le biais de stéréotypes, élevant des rôles inventés au rang de normaux, effaçant les expériences vécues en les privant de langue et détruisant la crédibilité de leur récit avant son exposition. Agresser et être agressé sexuellement sont des rôles liés au genre. Les groupes sont visés selon le sexe, le genre, la sexualité, la race, l'ethnicité, la religion, l'âge, le handicap, la caste, et la classe en particulier, souvent en intersection, en attribuant leur abus à un statut ou une préférence préétablis. La culture n'est pas naturelle. Elle est fictive. Si (comme le dit la dame au sac Tess dans la pièce de Jane Wagner, *The Search for Signs of Intelligent Life in the Universe*) la réalité est une intuition collective<sup>35</sup>, la culture est ce qui crée cette intuition et la rend collective. En d'autres termes, la culture crée le sentiment de réalité

de la société, mais c'est elle-même une création sociale. Les femmes abusées sexuellement ont été piégées dans cette circularité, étant donné que la culture du viol a produit des sociétés et des emplacements avec des attitudes prévalentes qui excusent et soutiennent les agressions sexuelles dans et en dehors des procédures judiciaires, à travers les frontières nationales et historiques.

Le harcèlement sexuel en tant que violation reconnue et les revendications juridiques ont fourni une langue et une légitimité à ce qui était auparavant tu et masqué dans nos cultures. MeToo est un mouvement mondial pour une évolution culturelle dans toutes nos sociétés et tous nos systèmes d'adjudication, remettant en cause la culture d'impunité pour les abus sexuels en mettant en avant les victimes de harcèlement sexuel comme des personnes crédibles disant la vérité, des producteurs valorisés de richesses et de connaissances, ainsi que des citoyens respectés et non couverts de honte. Il remet en cause la règle culturelle voulant que les femmes ne puissent pas contrôler qui fait partie de leur vie intime. Il refuse d'accepter le côté inévitable du viol et la normalité des transactions sexuelles pour la survie sur lesquels reposent les inégalités culturelles entre les sexes.

Au vu des liens omniprésents du harcèlement sexuel (les cibles sont souvent choisies selon une combinaison de genre, race, ethnicité, statuts indigènes et religion par exemple), la culture de la personne abusée peut immédiatement être une source d'identification, de force et de soutien, et être transformée en vulnérabilité. La plupart des femmes abusées sexuellement le sont par des hommes de leur propre communauté. Les femmes de groupes raciaux, ethniques et religieux subordonnés sont souvent réticentes à signaler les abus

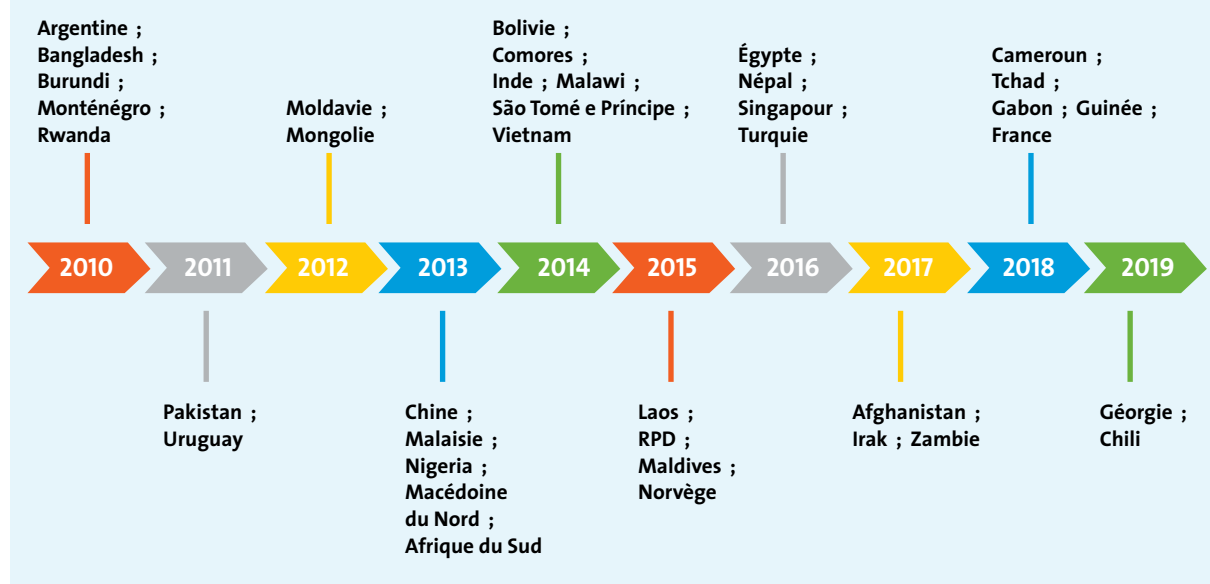


sexuels par des membres de leur propre communauté, parce qu'elles font face à des réactions intolérantes de la part des autorités dominantes vis-à-vis de leurs blessures, qui sont trivialisées et sexualisées, et des agresseurs, qui sont souvent déshumanisés et poursuivis par vindicte plutôt que pour la justice. Il a été montré que les cultures dominantes sont enclines à ignorer les violations des femmes de culture subordonnée et punisse de façon disproportionnée les hommes de ces groupes, en particulier lorsque des femmes des groupes dominants sont les victimes. La culture, d'une personne et dominante, peut ainsi présenter un terrible dilemme pour les victimes d'abus sexuels sous toutes leurs formes. Le courage et le leadership de femmes de culture subordonnée se sont donc montrés particulièrement révolutionnaires et indomptables pour façonner la loi et la culture, par opposition aux agressions sexuelles.

La pratique montre que la loi n'est en aucun cas indépendante de la culture. La loi est un produit des relations de pouvoir, qui les légitime, mais si elle est adéquatement déployée, elle peut également intervenir sur ces relations,

niant toute légitimité aux abus de pouvoir et tenant les auteurs pour responsables. Les tribunaux et d'autres endroits où la loi et la politique sont formellement appliquées peuvent être corrompus, en considérant la corruption comme une forme de délit d'initié de la part des hommes. Toutefois, la législation a une incidence et est affectée par des processus sociaux bien plus larges. Le mouvement MeToo contre le harcèlement sexuel n'aurait jamais eu lieu sans loi sur l'égalité des sexes niant la légitimité des principaux actes au cours des quatre dernières décennies, toutefois, la plupart des conséquences immédiates dudit mouvement (la perte de statut d'homme puissant) n'ont pas eu lieu par le biais de procès. Mais ne vous y trompez pas : cela a une incidence sur la loi. Les conséquences étendues de cette évolution tectonique des cultures sur la valorisation et la confiance accordée aux femmes façonnent des doctrines et des résultats juridiques dans le monde entier, étant donné que les victimes d'agressions sexuelles ne sont pas automatiquement considérées avec méfiance et dévalorisées. La culture juridique évolue quand les cultures de la société, dont elle est partie intégrante, sont transformées.

**FIGURE 4**  
**Introduction ou amendement de lois sur le harcèlement sexuel depuis 2010<sup>36</sup>**





Événement de l'ONU Femmes « Quelle évolution culturelle est nécessaire pour mettre le harcèlement sexuel dans la corbeille de l'histoire ? »

En photo : Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directrice exécutive de l'ONU Femmes. 63e Commission de la condition de la femme, New York, mars 2019

Crédits photographiques : ONU Femmes / Amanda Voisard

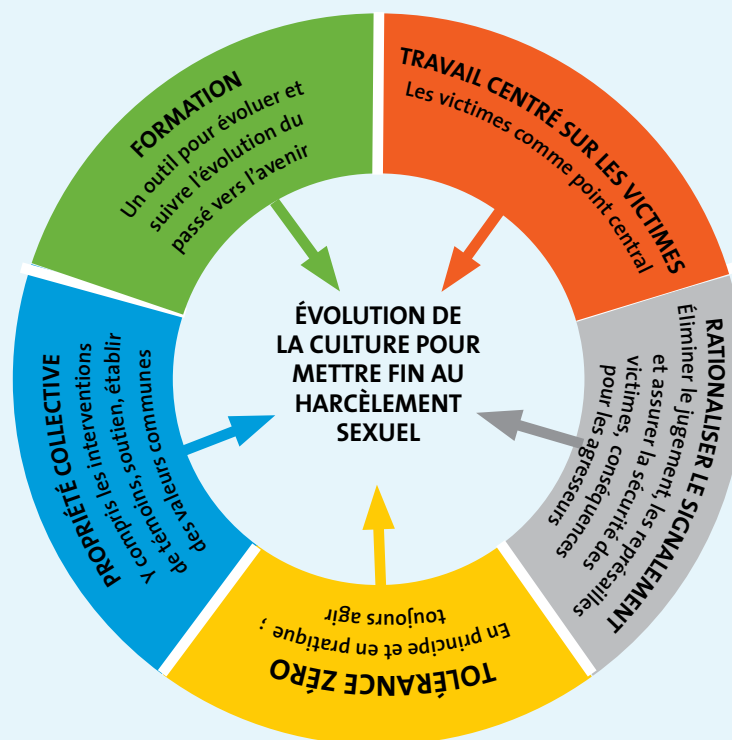
# PARTIE 2 :

## MESURES PRATIQUES POUR

### L'ÉVOLUTION CULTURELLE

De nombreux employeurs et institutions éducatives du monde entier se pressent d'exprimer leur intolérance vis-à-vis du harcèlement sexuel et leur engagement pour le traiter. Ces messages sont transmis par la direction, parfois par des spécialistes des ressources humaines et parfois encore par du personnel chargé des relations publiques ou de la communication. Ils indiquent, souvent à des niveaux élevés, que l'institution concernée vise à s'assurer de la prévalence de conditions dans lesquelles le harcèlement sexuel n'a pas lieu. C'est primordial, étant donné que des messages clairs et cohérents de la part de la direction ouvrent la voie à une pratique pertinente, mais cela ne suffit pas. Cinq domaines de travail sont nécessaires pour transformer les déclarations en action, afin que l'égalité et l'absence de discrimination deviennent la norme quotidienne : une tolérance zéro, un travail centré sur les victimes, une formation, une responsabilité collective (y compris des interventions des témoins) et la rationalisation des signalements.

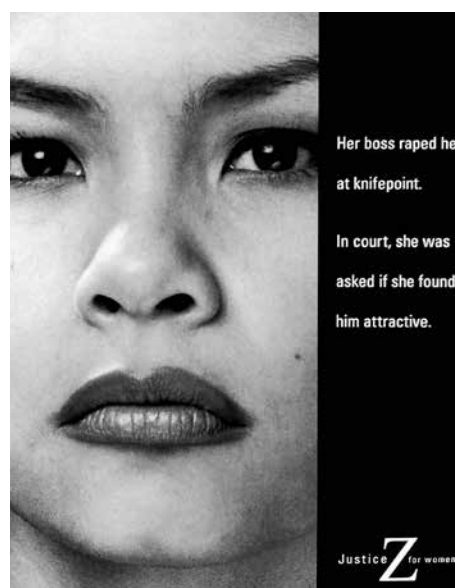
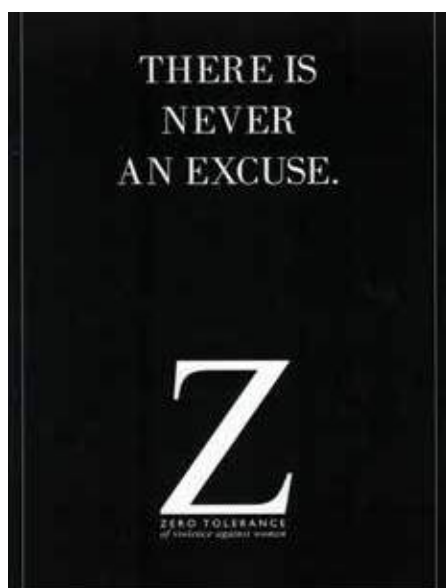
**FIGURE 5**  
Cinq domaines de travail pour une évolution culturelle durable



## Tolérance zéro : toujours agir

### Tolérance zéro : une campagne écossaise<sup>37</sup>

La campagne Tolérance zéro a été lancée en Écosse en 1992 pour sensibiliser le public à la violence à l'encontre des femmes, sa prévalence et sa portée. Elle visait également à faire évoluer la vision de cette violence. Chaque affiche comprenait un message simple et puissant. Ensemble, elles ont lancé un débat national. La campagne incluait une référence aux relations professionnelles, notamment une image montrant l'inégalité sur le lieu de travail et l'infection du système pénal par des attitudes préjudiciables vis-à-vis des femmes, qui excusent les agresseurs et minimisent leurs abus. Cette campagne en a inspiré d'autres, qui visent à faire évoluer les attitudes et les points de vue.



Des engagements pour une tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel ont été émis par<sup>38</sup> des dirigeants de haut niveau, en particulier depuis que le mouvement MeToo a gagné en visibilité. Il est juste et nécessaire que les organisations et institutions disposent d'objectifs clairs, communiqués au personnel, aux étudiants, aux partenaires, aux clients et au monde entier. Toutefois, la tolérance zéro ne doit pas se limiter à une aspiration ou un objectif : il s'agit d'une pratique qui prend son sens au quotidien. La tolérance zéro doit être intégrée dans la culture d'une organisation.

***Au cœur de la pratique de tolérance zéro, on retrouve la certitude que l'organisation agira toujours si elle prend connaissance d'un cas de harcèlement sexuel, soutiendra toujours les personnes à l'origine du signalement, sanctionnera les agresseurs et garantira de façon proactive que l'égalité et l'absence de discrimination sont au centre de son travail.***

En pratique, la tolérance zéro nécessite de prendre toutes les allégations au sérieux. Cela ne signifie pas que les mêmes mesures seront toujours prises si un signalement est confirmé, plutôt qu'il devrait y avoir une gamme d'options en matière de sanctions, et que la proportionnalité soit un principe de détermination des conséquences. La tolérance zéro signifie que la direction permet à tout le monde, quel que soit sa position ou son statut contractuel, de participer activement et en toute sécurité au façonnement d'un climat dans lequel le harcèlement sexuel n'est jamais ignoré, minimisé ou excusé.

Quand des discours de tolérance zéro s'accompagnent d'une absence d'action, le vécu vient saper la valeur des promesses. Des signaux contradictoires risquent d'endommager la réputation, en interne et en externe, de l'organisation et la confiance du personnel ou des étudiants concernés, qu'il existe une intention sérieuse de faire évoluer la culture.

## Accent sur les victimes<sup>39</sup>

De nombreuses organisations s'engagent pour une approche centrée sur les victimes dans le cadre de leur travail. La prise en compte de cet élément par les procédures joue un rôle important dans la confiance et la volonté des victimes d'utiliser les systèmes institutionnels. Une approche centrée sur les victimes contribuera également à un bon climat professionnel, qui valorise et soutient les personnes signalant des comportements indus ou interdits. Dans une approche centrée sur les victimes, les souhaits, la sécurité et le bien-être des victimes ont la priorité et façonnent les mesures prises en leur nom.

---

*« Les personnes qui subissent le plus d'abus pour les moins susceptibles de le signaler, elles sont les moins susceptibles de se tourner vers les dépositaires d'autorité. C'est un défi sur lequel toutes les procédures doivent se concentrer dès le départ : se montrer digne de confiance d'une personne qui a été agressée (de diverses façons) par quelqu'un ayant du pouvoir sur elle. Ce n'est pas que les victimes ne veulent pas parler, il s'agit plutôt d'une question de circonstances, d'interlocuteurs adéquats... Notre défi est de créer ces conditions favorables. »*

— Professeure Catharine A. MacKinnon<sup>40</sup>

---

Le harcèlement sexuel va à l'encontre de la mission de la grande majorité des organisations<sup>41</sup>. Il s'oppose aux objectifs organisationnels et sape fortement les résultats éducatifs. Dans tous les régimes juridiques, l'organisation est tenue pour responsable du

harcèlement sexuel. Les organisations peuvent donc choisir de se placer du côté des victimes, faisant cause commune avec elle contre les actes qui les ébranlent, ou elles peuvent se mettre du côté des agresseurs. Si une organisation nie l'existence du harcèlement sexuel, en pratique, elle choisit le camp des agresseurs et peut lancer une défense préventive vis-à-vis de toute responsabilité juridique potentielle<sup>42</sup>. De ce fait, les organisations réagissent souvent aux signalements de harcèlement sexuel comme si le comportement indu, le méfait, était lié aux signalements, pas à l'occurrence. Cette approche ignore également les dommages causés au travail de la victime ou à son éducation. Elle risque d'ignorer ou de ne pas reconnaître le traumatisme et ses conséquences, y compris le syndrome de stress post-traumatique et en quoi il peut retarder la capacité d'une victime à vocaliser son expérience ou effectuer un signalement.

Toute organisation a un sentiment d'identité et du personnel qui la compose. Les supérieurs hiérarchiques pensent généralement qu'il s'agit des supérieurs hiérarchiques : les superviseurs et les membres de la faculté. Les victimes de harcèlement sexuel sont généralement des travailleurs et des étudiants, qui ne sont pas forcément l'élément principal du sentiment d'identité ou de valeur de l'organisation. Toutefois, les dommages du harcèlement sexuel meurtrissent les corps, l'esprit, la réputation et les perspectives de la victime, et ne sont pas simplement des risques d'atteinte à la réputation ou juridique pour l'organisation. Une approche centrée sur les victimes nécessite donc de réorienter la culture d'entreprise et éducative pour identifier les intérêts de l'entité, ainsi que ceux des personnes subissant des abus du fait des pouvoirs accordés par l'entité aux agresseurs.

## Principes d'un travail centré sur les victimes

**Écouter : écouter la victime (et arrêter de parler).** Donner à la victime l'espace et le temps de raconter son histoire, comme elle vient (de façon confuse et brouillonne, le cas échéant) sans interruption. Prendre un signalement ne revient pas à mener un interrogatoire. Un collègue, un homologue, un responsable, un superviseur ou un dirigeant à

qui une victime parle ne devrait pas confondre son rôle avec celui d'un interrogateur ou d'un enquêteur. Son rôle n'est pas de déterminer les faits, il ne doit donc pas recourir à un examen de type criminel, tester la crédibilité du récit dès le départ ou jouer « l'avocat du diable », même s'il est avocat ou dispose de connaissances juridiques.

**Suivre les indications de la victime :** si elle dit être en détresse, agissez en conséquence, si elle ne souhaite pas donner de nombreux détails, ne la forcez pas (mais reportez-vous à Enquêtes, ci-dessous).

**S'informer :** plus vous saurez de choses sur le harcèlement sexuel, plus vous pourrez identifier des éléments communs dans les événements et les réactions signalées. Le fait de savoir qu'elles ne sont pas seules apporte aux victimes une aide incommensurable.

**Prendre garde aux termes utilisés** dans l'ensemble des interactions, en particulier au premier contact. Le fait qu'une personne revienne pour un deuxième rendez-vous dépend de la réponse reçue lors de la première approche. L'étiquette « plaignant » peut être considérée comme liée à un jugement négatif : « personne émettant un signalement » peut être une bonne alternative.

**Enquêtes :** concevez un protocole qui couvre les techniques d'entretien et la communication dans l'ensemble des procédures d'enquête et consultez des victimes (ou leurs soutiens) pour l'élaborer. Le protocole devrait être applicable que les enquêtes soient réalisées en interne ou par le biais de sous-traitants.

**Donnez la priorité à la sécurité, à la confidentialité et au bien-être** de la personne signalant l'abus. Demandez ce dont elle a besoin, ce dont elle a peur et assurez-vous que les principes généraux de soutien sont connus de tous. Les services de soutien devraient également être connus de tous pour pouvoir être communiqués le cas échéant.

**N'accusez jamais la victime des abus** d'être responsable de ce qu'elle a subi. Exprimer de l'empathie ou se montrer réceptif ne signifie pas que l'on suppose que tout ce qui est dit est totalement vrai. Reconnaissez plutôt que la personne à l'origine du signalement est pleinement humaine et à des droits, notamment d'être écoutée de façon équitable et soutenue. Ces droits devraient être reconnus, respectés et réalisés.

**Le harcèlement sexuel peut entraîner une situation de détresse**, poussant à un retrait temporaire de la vie professionnelle ou étudiante. Parfois, il pousse une victime à quitter un emploi ou une école, en particulier si le signalement ne porte pas ses fruits ou risque d'entraîner des conséquences négatives. Anticipez des comportements de ce type et sachez comment y répondre, y compris par des modifications des dispositions scolaires, des examens de performance sur le lieu de travail ou d'autres évaluations.

## ÉLÉMENTS CLÉS D'UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES VICTIMES

1. Donnez la maîtrise.
2. Clarifiez les questions de vie privée et confidentialité.
3. Posez des questions et écoutez, sans jugement.
4. Tenez les victimes informées pendant l'ensemble des processus et avant toute action.
5. Assurez la protection/la sécurité.
6. Disposez de procédures et réglementations pour garantir que les communications et enquêtes ont lieu en temps opportun, le cas échéant.
7. Réglementez et assurez un traitement égalitaire des victimes et agresseurs présumés pendant tous les processus, y compris les enquêtes.
8. Disposez d'une gamme de mesures administratives comme réponse, utilisez-les rapidement et de façon adéquate, en tenant compte des préférences des victimes.
9. Ne présumez ni la culpabilité ni l'innocence : commencez par la possibilité que la victime signale peut-être des événements qui ont eu lieu.



# Éléments clés d'une approche centrée sur les victimes

## 1. REDONNER LE CONTRÔLE

L'expérience de harcèlement sexuel est celle d'un manque de contrôle, d'une autre personne qui impose des comportements non sollicités et avec des conséquences imprévisibles. La cible se sent souvent incapable de répondre, sur le moment où par la suite, pour de nombreuses raisons, y compris le fait que les processus de traitement de son signalement peuvent être dérangeants ou lents, la conviction qu'ils n'apporteront pas les résultats attendus, peuvent entraîner des conséquences néfastes ou continuer son expérience de manque de contrôle. Les victimes ont le droit d'effectuer un signalement et le droit de ne pas en effectuer. Leur décision doit être prise sans pression, elles ont le droit de changer d'avis, y compris de retirer un signalement. Laissez la victime prendre des décisions sur le fait de réaliser ou non un signalement, quand et à qui.

N'imposez pas de pression pour un signalement formel, ou l'utilisation d'une procédure informelle, assurez les mêmes protections pour un signalement formel ou informel, supprimez les limites de temps pour effectuer des signalements.

## 2. CLARIFIEZ LES QUESTIONS DE VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ, DANS LES MEILLEURS DÉLAIS ET DE PRÉFÉRENCE AVANT QUE DES DÉTAILS NE SOIENT COMMUNIQUÉS

La peur que l'expérience des victimes soit connue sur tout le lieu de travail ou l'institution éducative a un effet dissuasif sur le signalement. Elles devraient savoir comment leur récit sera traité.

1. Informez la personne à l'origine du signalement des responsabilités de divulgation de la personne qui l'écoute, dès que possible et de préférence avant la divulgation de détails..
2. Communiquez/affichez les informations sur la politique et la pratique de la confidentialité au vu de tous, pour que les victimes ne les découvrent pas dans un moment de tension.
3. Assurez-vous que la personne à l'origine du signalement a conscience des conséquences liées à toute mesure prise, que ce soit un signalement informel ou formel, une enquête, la clôture d'une enquête, l'absence de progression de l'enquête, etc.

### Par exemple :

Dans ma position, je

- a. ne suis pas obligé de divulguer à qui que ce soit ce que vous m'avez dit
- b. dois effectuer un signalement immédiat ou dans un délai spécifique (comme une semaine, le cas échéant) et
- c. Voici les personnes qui sauront ce que vous m'avez dit et elles ont l'obligation ou non de le transmettre à

## 3. POSEZ DES QUESTIONS ET ÉCOUTEZ, SANS JUGEMENT, FAITES PREUVE D'EMPATHIE

Certaines organisations et institutions éducatives sont soucieuses de l'appel à croire, émis par les victimes dont les voix n'ont pas été jugées crédibles. Elles peuvent se montrer plus à même d'exprimer leur confiance concernant le récit d'une victime. Ces organisations sont susceptibles d'avoir des niveaux plus élevés de signalement que d'autres, et renforcent la confiance des membres du personnel qu'ils ont pris au sérieux lorsqu'ils dénoncent un comportement interdit.

Ailleurs, en particulier dans les organisations qui gèrent leurs propres enquêtes et rechignent à « prendre parti », il existe quand même des méthodes pour accorder du soutien aux victimes et les encourager à effectuer des signalements.

L'isolement et l'autoculpabilisation sont des conséquences connues du harcèlement sexuel : anticipez-les et rejetez-les en douceur.

Une politique de tolérance zéro nécessite de prendre toutes les allégations au sérieux. Assurez-vous que l'ensemble du personnel, notamment les superviseurs, responsables et dirigeants, est formé et équipé pour fournir des réponses de soutien aux témoignages ou aux événements/comportements dont il est témoin. Par exemple :

- a. Je suis désolé d'entendre ça, merci de m'en avoir fait part.
- b. De nombreuses personnes ne parlent jamais de ce type d'abus, vous devriez reconnaître votre courage de le signaler.
- c. De quoi avez-vous besoin ?
- d. Qu'est-ce qui pourrait vous aider ?
- e. Que puis-je faire ? Je ne pourrai peut-être pas faire tout ce que vous souhaitez, mais parlons des possibilités.

- f. Voici les actions possibles désormais (communiquez des informations simples et compréhensibles sur les procédures de signalement et de soutien).
- g. Si vous décidez d'effectuer un signalement formel, voici ce qui arrivera...
- h. Si cela vous semble difficile à intégrer pour l'instant, vous pouvez revenir plus tard, nous pouvons revoir ces informations ultérieurement sans problème.
- i. Si vous préférez parler à quelqu'un d'autre, voici les options qui s'offrent à vous.
- j. Si vous décidez de parler à d'autres personnes, voici ce que vous pouvez attendre en termes de confidentialité et de divulgation. Parfois, la personne concernée peut ne pas avoir de réponses immédiates, accordez-lui du temps et du soutien.
- k. Je vous ai entendu et je comprends que vous pouvez avoir besoin de temps pour penser à la marche à suivre ou ce que je peux faire. N'hésitez pas à revenir me voir à tout moment.

#### 4. TENEZ LES VICTIMES INFORMÉES

Les victimes devraient être tenues informées des évolutions (ou de leur absence) dans le cadre de communications proactives et respectueuses avec elles. Elles devraient être prévenues lorsqu'une personne à qui elles ont parlé communiquera des informations et elles ont le droit d'être informées avant que l'agresseur supposé ne soit lui-même informé d'une allégation. En cas d'enquête, elles devraient être tenues au courant des évolutions, des déclarations des témoins, des résultats et ont le droit de consulter le rapport d'enquête en entier, pas plus tard que les agresseurs présumés.

Sans cela, les victimes peuvent continuer à ressentir ce manque de contrôle qui a caractérisé l'abus dont elles ont été victimes et être exclues des processus qui les concernent. Les protocoles identifiant les mesures prises par un employeur suite à la réception d'un signalement, ainsi que les communications connexes, contribueront à guider ce processus. Tenez la victime au courant et laissez-la revenir pour obtenir plus d'informations et de soutien selon ses besoins. Toutes les directives relatives à la communication devraient minimiser la confidentialité (y compris dans toute enquête) et disposer de méthodes pour traiter la clôture des incidents (qui devraient également être minimisées), concernant une enquête ou un appel, ainsi que les rapports sur lesdits processus.

#### 5. GARANTISSEZ LE BIEN-ÊTRE, LA PROTECTION ET LA SÉCURITÉ

Les victimes de harcèlement sexuel peuvent subir des conséquences de taille du fait de leur expérience : détresse, confusion, autculpabilisation, méfiance vis-à-vis des autres, anxiété, troubles du sommeil, retrait du travail ou des études. Les victimes peuvent quitter leur emploi ou leur université si leurs expériences de harcèlement sexuel étaient traumatisantes, n'ont pas été respectées ou résolues, si elles voient l'agresseur réussir ou être promu ou même profiter d'un congé avec rémunération complète pendant une enquête. Se voir attribuer la responsabilité du comportement des autres peut également être déstabilisant et traumatiser les victimes.

Ces dommages devraient être anticipés et reconnus dans tout ensemble de mesures de soutien. Les symptômes d'un traumatisme peuvent être immédiats ou mettre du temps à apparaître, voire passer inaperçus. Placez les expériences des victimes au cœur des processus.

Les victimes/soutiens devraient être invités à contribuer à l'identification des besoins et à l'établissement de mesures spécifiques au contexte pour éviter tout dommage, traumatisme ou anxiété supplémentaire.

#### 6. GARANTISSEZ LA RAPIDITÉ

La clarté des calendriers pour les mesures, les communications et les enquêtes (quels qu'en soient les auteurs) permet de s'assurer que les victimes disposent de processus rapides et rigoureux si elles souhaitent effectuer un signalement. Ils devraient être assez courts pour limiter le désarroi lié à l'attente et assez longs pour garantir que des mesures peuvent être prises. Une organisation doit avoir une conservation interne, en faisant potentiellement appel à des conseillers externes, pour déterminer ces calendriers.

#### 7. ASSUREZ UN TRAITEMENT ÉGALITAIRE

Les victimes et agresseurs présumés devraient recevoir un traitement égalitaire, incluant par exemple un accès à du soutien, un congé avec solde (le cas échéant), des informations, des rapports, le droit de faire appel, des ajustements administratifs. Un processus raisonnable et l'accès à la justice sont des principes légitimes qui s'appliquent sur le lieu de travail et peuvent contribuer à mettre un terme au harcèlement sexuel. Il est utile d'explicitier et de communiquer les droits des victimes.



## 8. MESURES ADMINISTRATIVES

Assurez-vous de disposer d'ajustements administratifs et de communiquer à ce sujet : cela comprend des congés (payés) et ne pas avoir à se trouver dans le même bureau, la même partie d'une usine ou sur le terrain ou emplacement de ce type que l'agresseur présumé. Dans les cadres éducatifs, il doit exister un ensemble d'ajustements concernant les études ou l'hébergement, dans lequel choisir des mesures adéquates.

## 9. NE FAITES PAS DE SUPPOSITIONS CONCERNANT LES SIGNALEMENTS

Les systèmes de justice pénale partent d'une présomption d'innocence pour l'accusé ; les systèmes internes ou administratifs recréent souvent les approches de justice pénale. Dans ces circonstances, les personnes qui entendent les récits de harcèlement sexuel ou sont chargées de consigner des signalements peuvent se sentir obligées de ne jamais afficher d'empathie ou de confiance à une victime, étant donné que cela irait à l'encontre de leur obligation de supposer que l'agresseur présumé est innocent.

Au lieu de cela, une personne formée et attentionnée approchée par quelqu'un qui souhaite faire part de son expérience de harcèlement sexuel n'a pas à effectuer de suppositions, mais simplement se montrer ouverte quant à ce qui a pu se passer. Cela devrait inclure la possibilité que le signalement soit véridique<sup>43</sup>.

L'absence de confiance accordée aux personnes signalant du harcèlement sexuel est un thème récurrent du débat mondial sur le harcèlement sexuel. Si les débats institutionnels doivent traiter ces contradictions apparentes, les échanges avec les victimes peuvent être basés sur le soutien, sans tirer de conclusions hâtives quant à la véracité des événements ou comportements.



*Un rassemblement « orange » contre les crimes violents et la discrimination. Asie du Sud : Pakistan, novembre 2016*

ONU Femmes/Asfandiyar Khan

## Formation

De nombreuses organisations utilisent la formation pour concrétiser leur responsabilité de lutter contre le harcèlement sexuel. La formation est importante, largement utilisée et reste l'action privilégiée par les employeurs et les universités. Un examen de la formation sur le harcèlement sexuel réalisé par l'ONU Femmes<sup>44</sup> montre qu'elle est :

- souvent standard<sup>45</sup> (c'est-à-dire générique et façonnée par le prestataire)
- transmise en ligne
- ponctuelle et
- centrée sur la transmission des politiques et procédures<sup>46</sup> et les comportements interdits.

La plupart des évaluations ne montrent qu'une incidence limitée de la formation<sup>47</sup> et notent que l'intrant (la « formation ») consistait en une présentation de 30 minutes ou un cours de 2 heures et demie, avec des interactions minimales. L'incidence limitée de la formation à ce jour donne de la place à de nouvelles idées et méthodes<sup>48</sup>. Au lieu des « modèles de formation reposant sur la peur », principalement ou uniquement centrés sur des réactions punitives<sup>49</sup>, d'autres approches<sup>50</sup> soutiendraient, entre autres, l'égalité et le respect, tout en remettant en question les cultures propices au harcèlement sexuel. Un modèle de formation des « 3P » (centré sur la prohibition, les politiques et les procédures) est hors sujet, étant donné qu'il ne traite pas de l'égalité et du respect et ne parvient pas à faire évoluer la culture.

Les évaluations et les études laissent penser que la formation liée au harcèlement sexuel semble créer une résistance chez certains élèves de sexe masculin<sup>51</sup>. Les réponses négatives des hommes<sup>52</sup> peuvent être liées aux styles des présentations (courtes et purement éducatives), montrant qu'il est dangereux d'utiliser des raccourcis, étant donné que cela peut faire évoluer les attitudes à l'inverse des attentes. L'objectif de la formation n'est pas toujours clair ou nécessairement cohérent avec le contenu, par exemple, si l'intention est de faire évoluer les comportements (c'est-à-dire traiter une « lacune en matière d'actions »), le contenu de formation qui ne dépasse pas le partage d'informations (traitant une « lacune en matière de connaissances »)<sup>53</sup> n'atteindra probablement pas son objectif. Il existe un risque de confusion entre la sensibilisation et les compétences, ainsi que la volonté d'utiliser les connaissances.

Lorsque les employeurs s'inquiètent des contentieux<sup>54</sup> mettant en cause leur responsabilité pour avoir autorisé ou ne pas avoir lutté contre le harcèlement sexuel, la formation est parfois devenue un exercice de style, vide de lien avec le programme plus large pour l'égalité dont elle provient à l'origine<sup>55</sup> et de toute ambition sérieuse de faire évoluer les cultures professionnelles<sup>56</sup>. Les études laissent également penser que la formation est prise plus au sérieux si les employés considèrent qu'ils travaillent pour une organisation éthique<sup>57</sup>, qu'il ne s'agit pas d'un « exercice vide de sens »<sup>58</sup> et qu'elle est liée au respect de principes partagés, y compris le traitement minutieux des rapports.

La formation, si elle n'est pas bien réalisée, risque de marginaliser les victimes ou les perdre de vue, ainsi que de saper les ambitions d'évolution des comportements et des cultures. Peu de formations ont été créées pour traiter les formes spécifiques du harcèlement sexuel dans divers lieux de travail, encore moins pour traiter les cultures localisées qui légitiment et/ou normalisent certains comportements et pratiques. Une formation sur mesure qui aborde les rituels et pratiques spécifiques qui servent à masquer ou excuser le harcèlement sexuel est nécessaire, en partant des éléments normalisés dans chaque contexte<sup>59</sup>. On ne peut pas attendre d'une formation principalement ou uniquement centrée sur le partage d'informations ou la limitation de la responsabilité qu'elle apporte une évolution des comportements.

Les examens des formations notent le profil relativement limité des éléments suivants :

- identifier et faire la distinction entre une évaluation par un harceleur de son propre comportement comme acceptable et l'existence d'une culture professionnelle qui le tolère<sup>60</sup>. Des stratégies et approches différentes sont pertinentes pour chaque cas, bien qu'elles coexistent évidemment.
- un accent limité sur le sexisme général et le climat que cela crée au sein des organisations.
- ne pas insister sur le harcèlement sexuel par les clients/consommateurs, qui peut, dans certains contextes, représenter l'expérience de la majorité.
- proposer plus de solutions que le signalement, étant donné que cela déplace l'accent des institutions aux victimes, les rendant responsables du traitement du problème.

Dans l'ensemble, il existe un consensus indiquant que les personnes suivant la formation doivent être des participants actifs si le problème est complexe : dans ce cas, la formation porte moins sur les compétences et les connaissances, et plus sur une invitation à réfléchir et potentiellement à faire évoluer les opinions d'une personne, en proposant des informations et en créant une communauté d'intérêts, engagés pour faire partie d'un processus de transformation.

La formation est primordiale, mais pas suffisante pour apporter les modifications exigées et promises en matière de harcèlement sexuel. Elle peut toutefois, si elle est repensée et transformée, devenir un outil puissant pour l'évolution de la culture organisationnelle, en termes de prévention et pour améliorer les réponses au harcèlement sexuel quand il a lieu.

L'évolution culturelle vers la fin du harcèlement sexuel, qui engage sérieusement des efforts vers une évolution des comportements, accordera à la formation une place centrale, qui nécessite de s'éloigner nettement de l'approche des « 3P ». L'accent de cette dernière porte principalement ou uniquement sur la prohibition, les politiques et les procédures centrées sur la diffusion de règles, souvent par une méthode impersonnelle, rejettent la réflexion sur les expériences ou les difficultés et les problèmes. Au lieu de cela, la formation devrait être conçue et pratiquée dans le cadre d'un processus d'évolution organisationnelle, de la construction de lieux de travail égalitaires, exempts de discrimination et respectueux, mais aussi comme un outil pour établir une propriété collective de ce processus de transformation.

### **Premiers pas vers des efforts collectifs de transformation de la culture organisationnelle**

Deux éléments sont proposés ci-dessus pour consolider un processus de transformation axé sur des valeurs et sensible au contexte, produisant des approches de formation qui soutiennent une évolution culturelle. Il s'agit d'un processus consultatif d'établissement de valeurs et objectifs partagés, ainsi qu'une évaluation de la portée, des formes, des soutiens et de la nature du harcèlement sexuel au sein d'une organisation. Le modèle proposé ici décrit le premier élément sous le nom de tables rondes et le second en tant qu'audits. La formation a le potentiel de représenter un tournant, d'un audit à l'aspiration pour un lieu de travail ou une institution éducative sans harcèlement sexuel (voir la figure : Tables rondes, audits et formations).

Le modèle proposé ici considère la formation comme partie intégrante d'une approche à trois axes pour l'évolution culturelle et comme un moyen de réflexion, établissant un objectif commun en créant une propriété collective pour les processus de changement, ainsi qu'une méthode de partage et d'engagement en matière de politiques et d'apprentissage des procédures. Les personnes les mieux informées sur les effets de l'inégalité et de la discrimination au travail et au-delà doivent disposer d'un rôle central et sécurisé dans cette tâche. Le modèle comprend trois éléments :

- **Tables rondes** : établissant les valeurs qui seront la base de l'approche en matière de harcèlement sexuel, une compréhension claire du fait qu'il suit les contours de l'inégalité et qui :
  - convient d'une définition conforme avec les directives de l'ONU Femmes (voir la publication antérieure<sup>61</sup>) et le cadre juridique pertinent. La terminologie devrait correspondre au contexte organisationnel et définir clairement des éléments spécifiques comme « non sollicités ». La définition devrait être examinée suite à l'audit présenté ci-après.
  - présente le personnel et les lieux de travail. Cela devrait comprendre un exercice sur les groupes les plus susceptibles d'être visés, dans quels espaces et à quel moment.
  - élabore une théorie du changement sur la visée de la politique et de la formation en matière de harcèlement sexuel de transformer les réponses au harcèlement sexuel, ainsi que la réduction de sa prévalence au fil du temps. L'aspect de formation devrait disposer de jalons spécifiques et d'impacts souhaités.

D'après la théorie de la modification, élaborez un cadre politique, conforme aux directives de l'ONU Femmes décrites antérieurement<sup>62</sup>, perçu par les parties prenantes comme sûr, équitable et crédible. Ces politiques devraient comprendre :

- une stratégie de soutien et de signalement, avec des méthodes et des options claires ;
- une stratégie de direction sur l'ensemble des niveaux de l'organisation, incluant les personnes responsables au niveau stratégique, des champions et des réseaux ;

- une stratégie pour la participation ;
- une stratégie de durabilité qui reconnaît que l'évolution prendra du temps et nécessitera une maintenance active.
- **Audit/vérification de la culture** : la réalisation d'un audit organisationnel comme point de départ fournirait un ensemble de preuves pour des contextes et comportements spécifiques. Si c'est approprié et sûr, cela devrait se fonder sur les « connaissances tirées de l'expérience » des participants, en tenant compte du fait que demander aux participants ce qu'ils ont observé est une stratégie plus sûre que de leur demander ce qu'ils ont vécu.
- lesdits audits permettraient de créer des ressources et programmes de formation fondés sur les connaissances actuelles sur l'organisation. L'ambition de ce travail de création sera de concevoir des programmes pensés pour faire évoluer les valeurs et les cultures.
- les petits lieux de travail ou équipes auront peut-être du mal à protéger l'anonymat dans des audits de ce type, il convient donc d'être minutieux.
- **Formation** : la formation fournit un lien entre le travail des tables rondes et les conclusions de l'audit/vérification de la culture : elle fait le lien entre le présent et l'avenir. S'inspirant des tables rondes, la formation :
  - appliquerait une théorie du changement sur la visée de la politique et de la formation en matière de harcèlement sexuel de transformer les réponses au harcèlement sexuel, ainsi que la réduction de sa prévalence au fil du temps ;
  - s'assurerait que les spécialistes en matière de harcèlement sexuel aient un rôle dans la création et la fourniture, conjointement aux rôles adoptés par les équipes des ressources humaines, juridiques ou de formation ;
  - disposerait de jalons spécifiques et d'impacts souhaités.

S'inspirant de l'audit, la formation :

- garantirait que les ressources et programmes (de formation) soient fondés sur les connaissances actuelles sur l'organisation ;

- permettrait une exploration sécurisée des expériences, pour ancrer le travail d'élaboration dans la réalité des faits sur un lieu de travail donné ;
- viserait à faire évoluer les comportements, en maintenant des valeurs partagées et en explorant les possibilités et défis liés à ces ambitions.

L'ambition sera de concevoir des programmes pensés pour faire évoluer les valeurs et les cultures. Elle devrait alors faire l'objet de projets pilotes dans différentes couches de l'organisation et être adaptée selon les retours. Une prestation et un leadership experts externes peuvent être utiles pour ces processus. La complexité d'un processus de ce type dans des organisations multinationales ou importantes nécessitera une mise en œuvre minutieuse ; dans les organisations ou entreprises plus petites, il peut être plus facile de disposer de processus de ce type, même si le manque d'anonymat au sein des débats peut être problématique. Le principe d'adaptation du processus aux spécificités organisationnelles reste primordial.

Les formations contre le harcèlement sexuel décrites comme « de pointe »<sup>63</sup> : comprennent le climat régnant dans chaque organisation, tiennent compte du fait que l'évolution de la culture nécessite des méthodes de formation interactives et basées sur l'expérience de la part de formateurs avec une expertise en matière de harcèlement sexuel, reconnaissent que des séances par sexe peuvent être importantes, s'engagent pour entretenir l'apprentissage et l'engagement au fil du temps.

#### *À quoi devrait ressembler la formation ?*

L'examen par l'ONU Femmes des évaluations, des formations fournit la base pour identifier comment promouvoir une évolution des comportements et cultures. Il fournit également un socle pour élaborer une vaste gamme de pratiques et approches qui renforceraient l'incidence (immédiate et à long terme) de la formation contre le harcèlement sexuel. Les normes suivantes devraient être utilisées pour élaborer ladite formation.

#### **Structure et fourniture :**

1. La formation devrait être programmée pour 1 ou 2 jours de préférence avec une durée et un contenu identique pour l'ensemble du personnel.
2. Dans le cadre du processus collectif d'évolution, la formation devrait être obligatoire et répétée après une phase d'introduction pour les nouveaux arrivants.

**FIGURE 6**  
**Tables rondes, audits et formations**

### Tables rondes

Mandat, au moins

\* Établir des valeurs et une compréhension partagées du fait que le harcèlement sexuel suit les contours de l'inégalité et une définition conforme aux directives de l'ONU Femmes.

\* Définir le personnel, penser aux groupes les plus susceptibles d'être visés et comment soutenir la responsabilité.

\* Élaborer une théorie du changement sur le soutien de la transformation par les politiques et la formation.

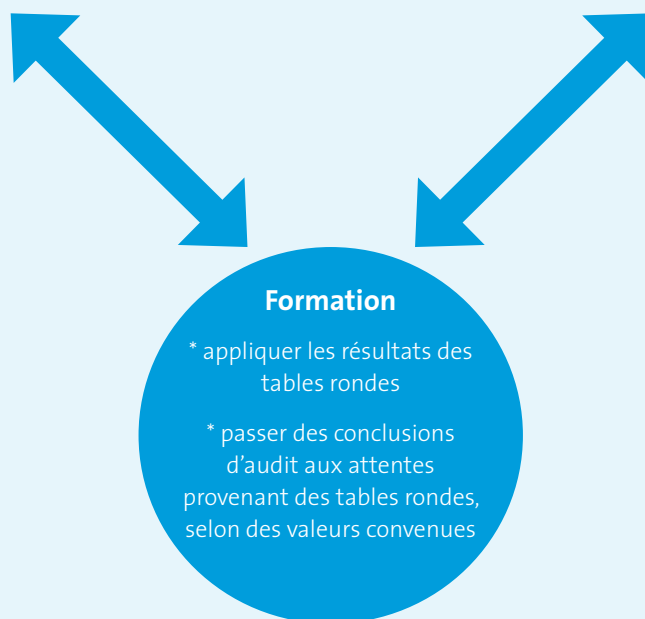
\* Élaborer un cadre politique perçu par les parties prenantes comme sûr, équitable et crédible, incluant des stratégies sur le soutien et l'établissement de rapports, la direction, la participation et la durabilité.

### Audit/vérification de la culture

\* Mener un audit organisationnel fournissant un ensemble de preuves pour des contextes et comportements spécifiques.

\* S'inspirer des « connaissances tirées du vécu » des participants, le cas échéant, et si c'est sécurisé.

\* Utiliser les conclusions d'audit pour concevoir des ressources et programmes de formation ancrés dans les spécificités organisationnelles.





3. La direction devrait participer régulièrement et sérieusement, tout comme le reste du personnel.
4. Les formateurs devraient disposer d'une expertise en matière de harcèlement sexuel, d'inégalité et de discrimination, ainsi que de compétences pour gérer les éléments complexes.
5. La formation devrait faire partie intégrante d'un engagement organisationnel pour l'évolution culturelle, communiqué par la direction et pratiqué par tous.
6. Des microsuisvis suite aux formations devraient être réalisés pour entretenir l'engagement et suivre les changements au niveau individuel.
7. Demandez-vous si une formation sur l'affirmation de soi et/ou l'autodéfense pourrait être pertinente pour les femmes, en particulier celles en contact avec les clients/consommateurs.

**Méthode :**

1. La formation devrait se faire en face à face.
2. La participation devrait être active, les participants devraient remettre en question ce qu'ils savent/pensent savoir : une carte conceptuelle est un outil utile, pouvant être utilisé pour les travaux en petits groupes.
3. Demandez-vous si la formation, ou les petits groupes, devraient être séparés par sexe et comment traiter la diversité des cultures au sein d'une organisation.
4. Encouragez les débats et discussions, accordez de la place aux questions, doutes et inquiétudes.
5. Donnez de la place à la réflexion et à la révision des positions.
6. Examinez et traitez les résistances des femmes et des hommes concernant les politiques et formations en matière de harcèlement sexuel.
7. Expérimentez de nouvelles approches originales. Par exemple,<sup>64</sup> le vice-président adjoint de la Portland State University a réalisé que les participants à une formation sur le harcèlement sexuel étaient « dans la lune ». Il a demandé aux hommes de rentrer chez eux et de parler aux femmes de leurs vies de leurs expériences de harcèlement sexuel, ils sont alors revenus avec un point de vue totalement différent. Utilisez les retours et l'évaluation pour examiner ce que les participants ont appris, ce qu'ils ont trouvé le plus utile et le plus difficile, leurs inquiétudes persistantes. Traitez ces questions dans les séances de formation suivantes.

**Contenu :**

1. Des documents utiles, pertinents et à jour doivent être créés pour un contexte spécifique.
2. Il devrait y avoir des liens solides entre le contenu et l'impact/les résultats attendus.
3. Les études de cas devraient être authentiques, liées à l'organisation et utilisées pour examiner les changements potentiels si les parties disposaient de caractéristiques différentes en matière d'âge, de sexe, de race/ethnicité et de sexualité. Elles peuvent également reposer sur des exemples d'échec des processus, étant donné que cela permet de réfléchir à ce qui aurait pu/dû être fait différemment.
4. Le contenu devrait être immersif et sûr, avec un accent sur les nouvelles façons de penser et d'agir, plutôt que les bonnes réponses.
5. Examinez l'éthique sociale et sexuelle sur le lieu de travail de manière explicite, ce qui est acceptable ou non et comment évaluer si un élément peut être importun.
6. Fournissez une gamme d'options pour agir dépassant le signalement formel : une propriété collective en matière de transformation, les options liées aux premiers intervenants, le soutien aux victimes, la remise en question du comportement des agresseurs. Les jeux de rôle sont souvent utiles pour essayer diverses méthodes, en particulier si vous prenez le temps d'examiner les sentiments de l'intervenant, de la victime et de l'agresseur.
7. Lors de la promotion des actions des premiers intervenants, examinez ce qui pourrait mal se passer, les obstacles potentiels à une intervention et autorisez l'examen d'autres formes d'action.
8. Accordez de la place pour les plans d'action personnels et en groupe, l'adoption par les gens du rôle d'acteurs du changement.

Pour que la formation soit efficace, elle doit être considérée comme une initiative continue, avec des opportunités d'approfondissement et des boucles de rétroaction des formateurs et des participants pour les séances de formation ultérieures. Il convient d'anticiper et de prévoir de potentielles réactions négatives<sup>65</sup>, avec des stratégies incluses dans la politique et la stratégie de formation de l'organisation.

Vous trouverez ci-dessous un ensemble de conseils pour l'élaboration d'une formation qui soutiendra une évolution culturelle pour mettre un terme au harcèlement sexuel.

### *1. La formation doit être sérieuse et répétée*

La formation pour mettre un terme au harcèlement sexuel devrait régulièrement<sup>66</sup> être incluse dans l'introduction à une organisation et progresser par la suite. Un module uniforme utilisé avec l'ensemble des groupes dans tous les espaces de travail ne tiendrait pas compte des spécificités de chacun. Au lieu de cela, une approche à plusieurs niveaux liant les actions aux rôles et responsabilités professionnels est préférable.

### *2. Une fourniture par des spécialistes*

Le traitement du harcèlement sexuel devrait devenir un corps de métier dont chacun est responsable, pas seulement les spécialistes juridiques ou des ressources humaines : cela renforcera l'engagement partagé pour l'évolution culturelle, sans se limiter à la conformité réglementaire. L'accent doit être placé sur le type de lieu de travail que les organisations veulent créer et soutenir, plutôt que sur les éléments inacceptables. Assurez-vous que mettre un terme au harcèlement sexuel devient l'objectif de la formation et qu'elle est dirigée par des spécialistes de ce domaine. Les collaborateurs des ressources humaines, de l'équipe juridique et d'autres peuvent également participer à la fourniture et devraient faire partie du processus de façonnage et de concrétisation de la transformation culturelle.

### *3. Intégrez des approches centrées sur les victimes et la tolérance zéro à tous les niveaux, pour l'ensemble du personnel*

Une stratégie de formation à plusieurs niveaux devrait être liée à la théorie de transformation de l'organisation, la formation étant considérée comme participant à la création de solutions/soutenant l'évolution. Les personnes disposant de responsabilités de supervision ou de direction doivent fournir des avis complémentaires, y compris sur le traitement des rapports avec soin et sensibilité, en tant que compte des besoins et souhaits des personnes effectuant une approche. La création d'une culture professionnelle hostile au harcèlement sexuel est une aspiration qui ne devrait pas se limiter aux ressources humaines : il s'agit d'un projet qui doit inclure tout le monde, qui devrait comprendre des aspects procéduraux, mais qui place en son centre les questions des valeurs, de la participation sûre et active de tous, et qui est dirigée par les personnes maîtrisant le sujet : les spécialistes, les victimes et leurs

soutiens. Leur leadership actif et participation sûre donnera vie à l'approche centrée sur les victimes et la tolérance zéro.

### *4. La formation devrait être conçue selon les spécificités de l'organisation*

Les organisations où du harcèlement sexuel a lieu, est encouragé ou toléré<sup>67</sup> peuvent disposer de dynamiques similaires, mais de spécificités différentes. Les normes comportementales peuvent varier selon le secteur économique ou d'autres facteurs. Par exemple, lorsque le personnel ou le rôle professionnel sont très masculinisés, des bravades sexuelles<sup>68</sup> peuvent être normales. Il a été montré que les pompiers<sup>69</sup> et les mineurs<sup>70</sup> disposent de manières de faire spécifiques normalisant le harcèlement sexuel. En revanche, certains lieux de travail peuvent être féminisés, avec la sexualisation des femmes considérée comme acquise. Par exemple, un comportement sexualisé dans les secteurs du divertissement et de l'hébergement, qui dépasse les normes juridiques en matière de harcèlement sexuel, est normalisé comme « faisant partie du travail », malgré le fait que de nombreuses femmes ne l'apprécient guère.<sup>71</sup> Quelques lieux de travail<sup>72</sup> disposent d'une culture blanche, masculine et hétérosexuelle dans laquelle les femmes, les personnes de couleur et les homosexuels sont considérés comme des « intrus », ce qui crée des axes de harcèlement, potentiellement sexuel. Dans un cadre universitaire<sup>73</sup>, les universitaires peuvent abuser de leur autorité pour exiger des étudiants qu'ils les rencontrent à des heures inadaptées ou dans leur domicile, ce qui augmente les risques de harcèlement sexuel, tout en limitant le risque d'être observé.

Des approches de formation personnalisées, examinant les rituels et pratiques spécifiques qui autorisent, consentent, déguisent ou nient le harcèlement sexuel sont nécessaires. Elles devraient commencer par une évaluation des éléments normalisés dans chaque contexte<sup>74</sup> et façonner des approches collectives qui les remettent en cause.

### *5. Formation axée sur les valeurs*

Toutes les formations devraient commencer par établir des valeurs partagées : elles peuvent ainsi devenir un point de référence pour les formateurs et les participants lorsque des désaccords apparaissent. Les sections précédentes ont établi que pour que la formation fasse évoluer les attitudes et les cultures, elle doit être interactive et réalisée en face à face. La formation autonome/en ligne ne devrait être utilisée que si elle est accessible à l'ensemble du personnel et couvre les connaissances de base, ainsi que les politiques et procédures actuelles.

Il est possible de rencontrer des difficultés en matière de conception et de fourniture d'une formation conçue pour apporter une transformation culturelle dans les organisations : demander aux gens de changer de façon de penser n'est pas la même chose qu'apprendre de nouvelles compétences. Toutefois, faire du façonnement des valeurs et des comportements un effort collectif, en accordant la primauté aux voix les moins puissantes, peut soutenir la propriété de l'ensemble du personnel ou d'un vaste groupe d'étudiants.

## Propriété collective

Les investissements pour l'évolution culturelle n'apporteront une transformation que s'il existe un engagement collectif pour les transformations visées. Le modèle de formation décrit dans la présente publication est conçu pour alimenter une participation et un investissement actifs pour cette transformation.

Les victimes ont légitimement la possibilité d'effectuer des signalements formels ou informels, ou de ne pas en effectuer du tout. Un ensemble de comportements peut exprimer une tolérance zéro, y compris des collaborateurs dans un lieu de travail ou une institution éducative qui proposent de façon proactive de soutenir les victimes de harcèlement sexuel. Il est utile que tout le monde comprenne ces possibilités et les réponses

initiales possibles en cas de harcèlement sexuel. Ne pas comprendre la réponse initiale peut entraîner une confusion sur la réaction d'une victime ou saper la validité de ses réponses.

## COMPRENDRE LES RÉPONSES

Les cibles de harcèlement sexuel peuvent d'abord avoir diverses réactions, y compris la détresse, la confusion et l'incertitude. Il n'est pas rare qu'elles n'aient simplement pas de mots pour décrire ce qui leur est arrivé.

Le travail centré sur les victimes devrait comprendre la création d'un espace institutionnel où elles peuvent s'exprimer, en toute confiance, sur ce qui est arrivé et réfléchir si elles veulent agir et de quelle façon. Les victimes commencent souvent par des conversations informelles, s'informent de ce qu'elles peuvent faire et envisagent leurs options. À ce moment, la sécurité et une confiance absolue fourniront le soutien le plus précieux. La disponibilité d'un « espace d'attente » où ces questions et inquiétudes peuvent être exprimées, en toute sécurité et confidentialité, pourrait être particulièrement précieuse dans le cadre d'une approche centrée sur les victimes.

Les personnes écoutant ces récits doivent fournir un espace sécurisé, pendant l'examen d'option et la



*Des étudiants, des notables, des membres de la communauté et des artistes ont défilé autour de leur village pour appeler à mettre un terme à la violence à l'encontre des femmes et des filles à Kakonko, en Tanzanie. District Kibondo de la région de Kigoma, Tanzanie, novembre 2017*

Crédits photographiques : ONU Femmes/Deepika Nath



recherche de mots pour décrire les expériences de harcèlement sexuel. Elles sont, dans les faits, les premiers intervenants, doivent disposer d'une formation, du soutien et de la confiance de la direction, ainsi que du personnel (ou des étudiants). Ultérieurement, si la victime

effectue un signalement, les premiers intervenants doivent être en mesure de fournir des preuves de ce qui leur a été dit et à quel moment, si la victime leur en donne l'autorisation.

## Vocabulaire : utilisations et abus

**Des mythes et préjugés** sur le harcèlement sexuel, et toutes les formes de violences sexuelles, persistent au fil des années et dans de nombreuses régions : elles nourrissent des cultures de tolérance ou de rejet. Les présomptions de la malveillance et la tromperie des femmes préjugent de leurs témoignages de harcèlement sexuel. Les cadres sont souvent considérés comme au-delà de tout reproche. Cette conception est particulièrement répandue dans le secteur des bonnes œuvres. Le vocabulaire exprime et reflète ces biais et préjugés.

Les réponses des employeurs aux allégations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, y compris la minimisation et le discrédit des signalements, peuvent minimiser l'importance ou manquer des problèmes ou leur prévalence. Les exemples suivants illustrent ce point et proposent des options montrant comment **identifier et traiter le problème en utilisant un vocabulaire adéquat**.

**1. Termes biaisant le sens :** « L'entreprise n'a pas de problème ».

**Récit factuel :** Il y a eu quelques signalements de harcèlement sexuel.

Examinez les raisons pour lesquelles il pourrait y avoir des signalements, en reconnaissant qu'il peut y avoir des motifs pour lesquels des signalements ne sont pas réalisés (voir « rationaliser les signalements » dans la présente publication). Que faire pour augmenter la probabilité que les cas soient signalés ? Les méthodes de signalement sont-elles sûres, accessibles, confidentielles et connues de tous ? Le signalement devrait être une possibilité raisonnable et peu coûteuse : la crédibilité, l'égalité de traitement, la ponctualité du suivi, la responsabilité, la sécurité et les ajustements sont tous importants. Avez-vous demandé au personnel de partager ses expériences dans une enquête sur le climat par exemple, pour tester l'expérience de l'environnement de travail ?

L'absence de signalement n'est pas en soi une preuve de l'absence de harcèlement sexuel.

**2. Termes biaisant le sens :** « les signalements sont faux ».

**Récit factuel :** Les signalements de harcèlement sexuel n'ont pas été confirmés par les enquêtes.

Comprenez pourquoi c'est le cas, pourquoi les allégations ne sont pas confirmées. Cela pourrait être dû au fait que les seuils de confirmation des récits sont si élevés, qu'il est extrêmement difficile d'apporter des preuves. Pour éviter cela, les processus doivent être examinés, les personnes effectuant un signalement doivent avoir confiance en l'indépendance des enquêtes et il faut assurer une communication constante et accessible. (Voir « Rationaliser le signalement » ci-après).

## PREMIERS INTERVENANTS

Un accord et une adhésion collectifs sont nécessaires pour concrétiser une évolution des cultures et comportements au sein d'une organisation. Ce que l'on appelle les « interventions des spectateurs » se montrent efficaces pour donner aux collaborateurs un rôle de soutien dans les efforts de transformation.

La formation à l'intervention pour les premiers intervenants a encouragé la participation, y compris dans l'armée<sup>75</sup> et sur les campus<sup>76</sup>. Les soldats formés étaient plus susceptibles que les autres d'intervenir en cas de

harcèlement et les attitudes des étudiants concernant la violence sexuelle ont immédiatement évolué après la formation, et cela restait visible lors de mesures effectuées une année plus tard.

Il est peu probable que des témoins soient présents lorsque le harcèlement sexuel prend la forme d'une agression sexuelle ou d'un viol, mais ils peuvent observer des commentaires ou contacts importuns<sup>77</sup> et d'autres incursions préliminaires, ainsi que des expressions verbales d'intentions ou attitudes favorables au harcèlement. Soutenir et autoriser les gens à intervenir dans ces cas peut représenter une contribution précieuse à l'élaboration d'une pratique de tolérance zéro, limitant

la confiance du harceleur de pouvoir échapper à des réprimandes ultérieurement.

La formation des spectateurs est utile lorsqu'elle est centrée sur ce que les gens peuvent et devraient faire s'ils sont témoins ou ont connaissance d'un comportement sexuel interdit. S'inspirant des expériences et craintes des participants, des idées et des soutiens pour les uns et les autres contribuent à leur faire assumer une responsabilité en matière de transformation collective. Il a été avancé que le travail avec des groupes uniquement composés d'hommes sur les interventions des spectateurs fournit des espaces sûrs pour que les hommes remettent en question le comportement de prédateur sexuel d'autres hommes et faire ressortir et traiter des attitudes misogynes, d'une façon peu

probable si des femmes étaient présentes.<sup>78</sup> Les formateurs doivent être des personnes comprenant la nature liée au genre du harcèlement sexuel et pouvant reconnaître et répondre aux dynamiques culturelles et de pouvoir qui façonnent les comportements sexuellement abusifs.

Il est primordial pour des interventions positives de s'enquérir et de respecter les souhaits de la cible : disposer d'une approche centrée sur les victimes pour encadrer le travail d'une organisation donnera la priorité au soutien pour la personne concernée. Un ensemble de six groupes d'actions pour les personnes qui ne sont pas ciblées directement, mais participent au changement est proposé ici<sup>79</sup> (Voir l'encadré : Options d'interventions des spectateurs).

### Options d'interventions des spectateurs

**Soutien** : être en contact avec la cible du harcèlement sexuel, y compris plus tard. Demander comment elle va, si elle a besoin de soutien, d'une personne à qui parler. Consultez les pages 29-30 de la présente publication pour obtenir des directives sur lesdites conversations.

**Délégation** : faire participer d'autres personnes à la réponse. Sur un lieu de travail, cela peut revenir à informer un superviseur ou un collaborateur, dans une université, d'autres étudiants ou des membres du personnel peuvent être contactés pour agir ou fournir un soutien ou des sanctions.

**Distance** : être en contact avec la victime de harcèlement plus tard, par exemple pour vérifier comment elle va, partager des ressources. De même, si l'on considère que cela est sûr, le harceleur peut être contacté ultérieurement, par exemple pour exprimer des inquiétudes concernant les faits.

**Documentation** : disposer d'une archive d'un incident est toujours utile pour le suivi de la culture et des comportements au sein d'une organisation. Cela peut également soutenir tout rapport ultérieur. Les personnes victimes dudit événement peuvent ne pas avoir le temps ou la capacité d'archiver cela sur le moment, toute forme de documentation (y compris des photographies et des captures d'écran) peut être utile. Il faut obtenir l'autorisation de la victime pour toute archive visuelle.

**Distraction** : parler ou agir de façon à attirer l'attention sur autre chose. Cela peut désamorcer une situation, par exemple faire tomber des papiers, renverser un verre, passer entre le harceleur et la victime.

**Interventions directes** : une approche de l'auteur peut comprendre, par exemple, une phrase très courte et claire, comme « Ce que vous faites me rend mal à l'aise ». Cela peut être difficile, en particulier si un subalterne est témoin d'un comportement interdit de la part d'un cadre, avec un risque d'escalade ou d'être visé, et ne devrait donc pas être réalisé à la légère. Cela peut être perçu comme une confrontation ou une insubordination.

# Rationaliser le signalement

## BONNES RAISONS DE NE PAS EFFECTUER DE SIGNALEMENT<sup>80</sup>

Les observateurs demandent souvent : pourquoi les victimes n'effectuent-elles pas de signalement ? Cela peut leur sembler être la chose la plus évidente à faire. Mais pour la victime d'abus, cela peut être une option complexe.

Les victimes prennent des décisions réfléchies (dois-je effectuer un signalement ou non), en pondérant les conséquences. Elles effectuent une sorte d'analyse des coûts-avantages<sup>81</sup>. Les efforts pour soutenir le signalement doivent le rendre sûr, accessible et suivi de conséquences. Dans le cas contraire, ils risquent simplement d'ajouter au fardeau déjà porté par les victimes de harcèlement sexuel et exiger qu'ils dirigent la résolution des problèmes institutionnels en utilisant un mécanisme de signalement inadapté. Un comportement de harcèlement spécifique peut être traité s'il est connu, mais s'il n'est pas signalé, les organisations doivent comprendre pourquoi et travailler pour changer cela.

Il existe d'innombrables raisons pour lesquelles les victimes n'effectuent pas de signalement : elles proviennent de jugements liés à la culture, d'une confusion concernant les procédures de signalement, de représailles des plus puissants et de l'absence de confiance en des résultats justes. Les croyances qui limitent le signalement (voir également la Figure 3 : Les croyances influencent les actions) ne sont ni aléatoires ni abstraites : elles sont liées aux expériences des gens et aux observations du monde, et sont le produit d'un apprentissage lié au genre sur les personnes disposant d'un accès sexuel habituel aux corps et vies des autres.

Des efforts sérieux pour apporter une évolution culturelle durable et profonde devraient commencer par une évaluation du paysage organisationnel concernant ces questions et planifier comment les défaire et les contrer.

Les victimes n'effectuent souvent pas de signalement à cause des conséquences liées, qui peuvent comprendre les éléments suivants :

### Conséquences génériques du signalement

Pour faire évoluer les perceptions liées au signalement, il faut éliminer les craintes raisonnables de conséquences négatives. Cela nécessitera de traiter les « coûts » pour les individus, d'améliorer les avantages et de placer la responsabilité du changement organisationnel sur l'organisation plutôt que sur la personne effectuant un signalement. Chaque élément de l'encadré de la page 44 doit être traité, pour que la confiance accordée aux personnes effectuant des signalements devienne la norme plutôt qu'une rareté, pour assurer confidentialité et sensibilisation.

La preuve que tous les membres du personnel sont égaux dans les règles de l'organisation deviendra évidente lorsque les cadres subissent les conséquences (sans être protégés), lorsque les allégations les concernant sont écoutées sérieusement et maintenues si elles sont prouvées. Envisagez d'appeler les gens qui font état de comportements interdits des personnes effectuant un signalement plutôt que des « plaignants » : ils aident l'organisation à traiter des problèmes et respecter ses valeurs. Dans ces circonstances, les signalements prennent du sens et deviennent un comportement rationnel, ce qui augmentera leur nombre.

FIGURE 7

## Conséquences génériques du signalement

### Ne pas être cru

- Personne ne croira que cela m'est arrivé
- J'ai vu que mon collègue n'a pas été cru, je ne le serai pas non plus

### Stigmatisation et étiquette négative

- On m'a traitée de pleurnicharde ou de pleureuse, de plaignante, d'essayer d'attaquer un homme, de misandre, de fauteuse de trouble, de mauvaise collègue, d'individualiste
- On m'a demandé « Qu'est-ce que tu as fait pour que cela arrive ? »
- On m'a demandé ce que je portais, si je sortais ou travaillais seule ou de nuit, si j'avais bu, si j'étais assise à côté de lui dans un avion ou si nous avions partagé un taxi ou si j'avais accepté de partir en déplacement d'affaires avec lui
- On m'a dit que je ne suis pas un vrai homme, que je suis faible

### Manque de clarté

- Comment et où effectuer un signalement ?

### Manque de certitude

- Serai-je protégé de la stigmatisation et des représailles ?
- Que se passera-t-il suite au signalement ?
- À qui puis-je parler en toute confiance ?

### Manque de confidentialité

- Combien de gens au travail ou à l'université sauront ce qui s'est passé/ce que j'ai signalé ?

### Crainte de représailles

- Ma promotion/mon voyage/mon opportunité de représenter l'organisation/ un futur poste/mes notes seront-ils en péril ?
- Ma réputation sera-t-elle salie ?
- Ma famille sera-t-elle en danger ?

### Craintes liées à l'absence de conséquences justes

- Ma collègue a parlé à son supérieur de son expérience et il ne s'est rien passé

### Supposition que les cadres sont intouchables

- Je ne pense pas que quelqu'un comme lui sera tenu pour responsable
- Il/elle a un poste de si haut niveau
- Les supérieurs/superviseurs/responsables ont une grande estime de lui
- Il/elle a un poste si élevé et est tellement respecté ; il/elle rapporte tellement d'argent

### Plaintes longues et complexes

- Je ne peux pas suivre tout ce processus, mon ami à subi deux ans de procédure, tout en travaillant aux côtés de son agresseur
- Je suis dans une université/école pour me former, pas pour passer des années dans un processus qui a peu de chances de produire quoi que ce soit de constructif

# PARTIE 3 :

## ÉLÉMENTS NORMATIFS

### INTERNATIONAUX

Le harcèlement sexuel est largement reconnu comme une question de droits des personnes et de discrimination sexuelle et liée au genre dans les normes internationales, qu'elles soient mondiales ou régionales. Les normes indiquent également de façon claire que la transformation culturelle est inhérente à l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes. Vous trouverez ci-dessous un résumé de ces dispositions.

#### Mondiaux

La **Convention CEDEF**<sup>82</sup>(1979) est le traité mondial sur les inégalités entre les sexes. Elle définit la discrimination à l'encontre des femmes de façon à inclure les exclusions ou restrictions fondées sur le sexe qui a pour effet de compromettre la jouissance ou l'exercice par les femmes, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme. Elle ordonne aux États parties (art. 7-16) de prendre les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines, y compris l'égalité juridique, dans la gouvernance et la vie politique, au travail, dans l'éducation, la santé et d'autres domaines de la vie publique et sociale. L'Article 2 exige la modification ou l'élimination, entre autres, de toute « coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes » et l'Article 5 exige de modifier les modèles culturels fondés sur l'idée de l'infériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.

Les **Recommandations générales de la CEDEF 19**<sup>83</sup> (1992) et **35**<sup>84</sup> (2017) développent la nature liée au genre et donc discriminatoire de la violence. La prise pour cible ou l'impact disproportionnés sur les femmes de la violence basée sur le genre constitue une forme de discrimination, elle est donc contraire aux dispositions de la CEDEF. La GR 19 reconnaît clairement que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est incompatible avec l'égalité dans le cadre de l'emploi.

Le **Programme d'action de Beijing**<sup>85</sup> (1995) et la **Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes**<sup>86</sup> (1993) reconnaît un continuum de violence, qui comprend le harcèlement sexuel. Dès 1995, le Programme appelait à agir dans de nombreux secteurs, y compris les administrations, les employeurs, les syndicats et la société civile, pour éliminer le harcèlement sexuel dans les institutions éducatives et au travail.

En 2015, les États membres se sont engagés à réaliser les **Objectifs de développement durable**<sup>87</sup> d'ici à 2030. Les Objectifs de développement durable (ODD) 5, 11 et 16 disposent de cibles spécifiques liées à l'élimination de la violence basée sur le genre et donc du harcèlement sexuel. L'objectif 5 s'engage pour la réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles, et comprend une cible sur l'élimination de toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles (5.2). L'objectif 11 sur des villes sûres et durables comprend une cible sur l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces publics sûrs (11.7). L'objectif 16 concerne la promotion de sociétés paisibles et inclusives, ainsi que l'accès à la justice. La cible 16.1 vise une réduction importante de toutes les formes de violence et des taux de mortalité qui y sont associés.

En novembre 2018, l'Assemblée générale (AG) a adopté la première résolution exclusivement dédiée à la lutte contre le harcèlement. La **Résolution de l'AG** sur

**l'Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles : harcèlement sexuel**<sup>88</sup> condamne fermement toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles, y compris le harcèlement sexuel. Elle exhorte les États à prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel et en traiter les causes.

Pour la première fois, en 2019, la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont été traités dans une nouvelle norme internationale sur le travail. Conjointement, la **Convention sur la violence et le harcèlement, 2019**<sup>89</sup> et la **Recommandation**<sup>90</sup> fournissent un cadre d'action pour un monde exempt de violence et de harcèlement. Le droit de tous de travailler dans un environnement exempt de violence et de harcèlement est établi, le traité reconnaissant le harcèlement sexuel comme une violation des droits des personnes. L'instrument traite les secteurs formels et informels, reconnaît que les travailleurs et leurs soutiens devraient être inclus dans l'élaboration des politiques et pratiques, fait référence au soutien pour les victimes et inclut la violence domestique dans le cadre de traitement des violences et du harcèlement dans le monde du travail. Le Guide de l'ONU Femmes et de l'OIT sur la lutte contre la violence et le harcèlement à l'encontre des femmes dans le monde du travail montre que la violence et le harcèlement limitent l'autonomisation des femmes, leur accès au marché du travail et leur progression au sein de ce dernier<sup>91</sup>.

## Régionaux

Le **Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Protocole de Maputo)**<sup>92</sup> (1995) engage les États parties à prendre des mesures pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes et garantir l'égalité des chances dans l'éducation. La protection contre toutes les formes d'abus (y compris le harcèlement sexuel) est nécessaire dans l'éducation et sur le lieu de travail (Articles 12-13).

Des organes sous-régionaux en Afrique ont également traité le harcèlement sexuel. Les États d'Afrique de l'Ouest qui font partie de la CEDEAO<sup>93</sup> ont adopté une **Politique régionale sur le harcèlement sexuel au travail et dans les institutions éducatives**. La Communauté de développement de l'Afrique australe a adopté le **Protocole communautaire de développement de l'Afrique sur le**

**genre et le développement**.<sup>94</sup> La **Politique** et le **Protocole** exigent des États qu'ils promulguent les dispositions législatives, et adoptent et mettent en œuvre les politiques, stratégies et programmes. Ils devraient inclure une définition, interdire le harcèlement sexuel dans toutes les sphères et fournir des sanctions dissuasives pour les auteurs de harcèlement sexuel (Article 22).

L'Organisation des États américains traite le harcèlement sexuel comme un problème de violence à l'encontre des femmes dans la **Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Belem do Para)**<sup>95</sup> (1995). Ce traité affirme le droit des femmes à ne pas subir de violence, y compris le harcèlement sexuel au travail ou dans tout autre contexte, et exige des États qu'ils imposent des pénalités et promulguent des dispositions juridiques pour protéger les femmes.

Le premier instrument européen juridiquement contraignant sur la violence à l'encontre des femmes et domestique est la **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)**<sup>96</sup> (2011). La Convention d'Istanbul oblige les États à réformer les lois, à mettre en œuvre des mesures pratiques pour aider les victimes et surtout à attribuer des ressources adéquates pour une réponse efficace à la violence à l'encontre des femmes et domestique.

En mars 2019, le Conseil de l'Europe a adopté une **Recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme**<sup>97</sup>. Elle définit le sexisme comme :

« *Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socioéconomique ; ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; ou de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre.* »



La recommandation exige également des États qu'ils créent et transmettent des « données systématiques et ventilées par sexe et par âge en ce qui concerne l'incidence et l'impact négatif du sexisme et de ses manifestations, y compris concernant le sexisme et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ». Des actions, y compris des sanctions, sont attendues contre le sexisme dans les institutions éducatives, en reconnaissance de leur impact potentiel sur les choix ultérieurs en matière de carrière ou d'éducation. Les États ont également la responsabilité de garantir la responsabilité des institutions privées pour leurs actions et qu'aucune exclusion ne soit accordée aux institutions éducatives religieuses.

La **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**<sup>98</sup> (2012) spécifie le droit de ne pas subir « toute discrimination fondée notamment sur le sexe » et exige des États qu'ils garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines, y compris le travail et l'apprentissage. Ce principe a été développé par le biais de diverses directives traitant du harcèlement sexuel, y compris en lien avec l'égalité des chances dans le monde du travail<sup>99</sup>.



*Événement de l'ONU Femmes « Quelle évolution culturelle est nécessaire pour mettre le harcèlement sexuel dans la corbeille de l'histoire ? » En photo : Dimitri Tskitishvili, Président adjoint du Comité des relations étrangères du Parlement de Géorgie, 63e commission de la condition de la femme, New York, mars 2019*

Crédits photographiques : ONU Femmes/ Amanda Voisard

# PARTIE 4 :

# CONCLUSION

## DE LA TRAHISON INSTITUTIONNELLE AU COURAGE INSTITUTIONNEL<sup>100</sup>

Les victimes de harcèlement sexuel ont découvert que des organisations sont volontaires pour apporter du soutien, assurer la responsabilité des agresseurs et créer des environnements exempts de harcèlement. Elles se sont senties trahies par des organisations qui ont protégé les cadres ou les « chefs de file », avec un coût souvent non reconnu pour les victimes. Une résolution et un engagement forts sont nécessaires pour traiter ces questions de façon fondamentale et durable, pour traiter la complexité et la subtilité selon lesquelles des schémas et structures d'inégalité et de discrimination se manifestent dans les pratiques, mots et idées du quotidien. Il peut être plus simple de ne pas remettre en cause le statu quo et de ne pas traiter les abus de pouvoir, mais ce choix de la simplicité ne transmet pas une vision d'égalité et d'absence de discrimination. Mettre fin à la trahison des victimes par les institutions et trouver le courage institutionnel requis pour mettre fin au harcèlement sexuel est un véritable défi.

Le culture d'une organisation se reflète dans son personnel (qui est embauché et à quel poste) : les supérieurs et la direction sont particulièrement pertinents. Ces équipes doivent illustrer en pratique leurs engagements partagés pour l'égalité et la diversité, ainsi que des méthodes de travail qui assurent l'égalité et l'absence de discrimination.

La présente publication définit comment les engagements partagés pour l'égalité et le respect au travail sont le point de départ d'une évolution de la culture organisationnelle. Elle doit être soutenue et démontrée par un engagement sans équivoque de la direction et une communication cohérente et en temps opportun. Elle nécessite de nommer et traiter les inégalités entre les sexes et les genres, ainsi que d'autres dimensions de l'inégalité comme la race, l'ethnicité, le statut migratoire, la caste, l'orientation et l'identité sexuelle, le handicap et l'âge. Les organisations devraient consigner et partager, avec prévenance concernant les détails et de façon agrégée le cas échéant<sup>101</sup>, des informations sur les cas, leur traitement et les résultats. La transparence concernant les efforts, la promotion de l'égalité, l'efficacité du soutien

pour les victimes d'après leur évaluation et la propension à une formation continue contribuent toutes à renforcer la confiance pour le sérieux d'une organisation.

Les individus et les organisations devraient s'attendre à être tenus pour responsables. Les processus et calendriers des enquêtes devraient être examinés et révisés avec des contributions pertinentes des personnes qui les ont vécues. Une approche centrée sur les victimes nécessite que leurs expériences et leurs connaissances soient la référence de tous les efforts.

La présente publication a défini comment élaborer la formation pour mettre fin au harcèlement sexuel, pour améliorer les efforts centrés uniquement sur les « 3P » : prohibition, politiques et procédures. La formation devrait faire partie intégrante des efforts de l'organisation pour mettre un terme au harcèlement sexuel, modifier les normes culturelles, établir et concrétiser des objectifs partagés et être un composant (clé) du passage d'une culture existante à une culture souhaitée, où le respect, la sécurité et l'absence de discrimination sont primordiaux. L'appropriation collective de l'évolution culturelle

repose sur le soutien apporté aux personnes qui ont connaissance ou sont témoins de harcèlement sexuel afin qu'ils interviennent pour promouvoir la tolérance.

Les organisations devraient rationaliser le signalement : mettre fin à la stigmatisation et à la culpabilité, former le personnel à l'écoute compatissante, garantir des enquêtes et communications rapides et centrées sur les victimes, ainsi que disposer d'un ensemble d'ajustements administratifs à appliquer selon les besoins. Les signalements aident une organisation à découvrir et traiter le harcèlement sexuel, mais il existe d'autres façons de définir la situation actuelle (y compris des enquêtes sur le climat et l'exercice d'audit décrit dans la présente publication). Les signalements des personnes ne devraient jamais être la seule méthode d'identification du besoin de transformation, étant donné que cela place la responsabilité de l'identification des problèmes et du changement sur les victimes.

Les organisations doivent élaborer des méthodes pour communiquer les résultats des dossiers. La transparence concernant la divulgation des procédures, l'application des politiques et/ou les plaintes présentées fait partie des retours à l'ensemble de l'entreprise ou de l'institution éducative. Il n'est pas nécessaire de publier de noms et les victimes devraient être consultées pour établir une transparence et la confiance concernant le travail pour mettre fin au harcèlement sexuel.

Pour finir, les personnes qui en savent le plus sur le harcèlement sexuel, comment il fonctionne, se dissimule et prospère sont les victimes. Il est primordial de leur poser les bonnes questions et de les écouter. Les efforts visant à faire évoluer l'environnement culturel dans lequel le harcèlement sexuel occupe de façon insidieuse ou effrontée nos lieux de travail et institutions éducatives nécessitent de prendre leurs connaissances et expériences comme point de départ et références constantes.



*Inspiré par des discussions sur les médias sociaux relatives au harcèlement sexuel en Égypte, un groupe d'activistes a intégré un public hors ligne à la conversation. Sur la pancarte, on peut lire : J'aimerais pouvoir me promener sans entendre de mots blessants. Le Caire, Égypte, mai 2012*

Crédits photographiques : ONU Femmes/Fatma Elzahraa Yassin

# QUE FAIRE ? SIX ACTIONS

## 1. LEADERSHIP ET COMMUNICATION

Une communication sans équivoque et répétée sur la création d'une organisation exempte de harcèlement sexuel est primordiale. Cela doit venir du sommet et être cohérent avec l'expérience de l'organisation par le personnel ou les étudiants. Assurez-vous que les postes de direction comprennent un nombre important de personnes moins ancrées dans les expériences de pouvoir : les femmes, les personnes en situation de handicap, les indigènes et les migrants par exemple.

## 2. COMPRENDRE ET PRATIQUER LA TOLÉRANCE ZÉRO

Prenez conscience de la tolérance zéro comme une ambition et une pratique. L'absence constante de tolérance pour le harcèlement sexuel nécessite que tous les signalements de harcèlement sexuel entraînent des actions et aucun consentement concernant un comportement potentiellement interdit.

## 3. COMPRENDRE ET INTÉGRER DES APPROCHES CENTRÉES SUR LES VICTIMES

Les personnes qui en savent le plus sur le harcèlement sexuel, comment il fonctionne, se dissimule et prospère sont les victimes. Assurez-vous que les connaissances des victimes et de leurs soutiens occupent une place centrale pour façonner les travaux visant à mettre fin au harcèlement sexuel, y compris les communications, les politiques, les procédures et d'autres interventions.

## 4. METTRE À JOUR LA FORMATION

Assurez une formation sérieuse, régulière et avec des spécialistes en matière de harcèlement sexuel. La formation ne devrait pas se concentrer sur les « 3P » (prohibition, politiques et procédures), mais sur une façon de passer d'une compréhension partagée des normes et attentes existantes au sein d'une organisation à une vision partagée, ainsi que des valeurs et comportements qui sapent et éliminent le harcèlement sexuel.

## 5. PRATIQUER ET PROMOUVOIR UNE APPROPRIATION COLLECTIVE

L'appropriation collective de l'évolution culturelle repose sur le soutien apporté à toutes les personnes qui ont connaissance ou sont témoins de harcèlement sexuel afin qu'ils interviennent pour promouvoir la tolérance et participent à faire évoluer les normes. Formez et soutenez les spectateurs et témoins pour qu'ils interviennent.

## 6. TRANSPARENCE ORGANISATIONNELLE

Les organisations doivent élaborer des méthodes pour communiquer les résultats des dossiers. La transparence concernant la divulgation des procédures, l'application des politiques et/ou les plaintes présentées fait partie des retours à l'ensemble de l'entreprise ou de l'institution éducative. Il n'est pas nécessaire de publier de noms et les victimes devraient être consultées pour établir une transparence et la confiance concernant le travail pour mettre fin au harcèlement sexuel.





Umran Beba souligne l'importance de la formation annuelle et obligatoire chez PepsiCo et, ainsi que le Réseau féministe des Nations Unies et le Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes, cite les connaissances précieuses et essentielles découlant de l'écoute des victimes de harcèlement sexuel. Monica Ramirez aborde l'importance d'écouter les femmes migrantes à faible salaire et Robin Runge note que les solutions proposées qui sont façonnées sans l'inclusion des personnes directement concernées ont de gros risques d'échouer, tandis que l'AMGE note la nécessité d'écouter les jeunes femmes et les filles. Peter Drennan établit un lien entre les impacts sur les individus et les organisations plus larges et Faiza Mohammed écrit que l'ensemble du personnel devrait assurer des approches renseignées par les victimes.

Dans l'ensemble, on perçoit la nécessité de déployer des approches transversales, comme indiqué par de nombreux contributeurs, notamment Suneeta Dhar, Gabe Scelta, Robin Runge, Monica Ramirez, Ai-jen Poo et le Conseil pour la jeunesse de l'ONU Femmes.

---

**« Les cadres juridiques reflètent les valeurs centrales d'une société, en définissant les actes qui seront condamnés, les dommages reconnus, qui sera protégé et écouté et qui sera tenu pour responsable. La promotion d'une évolution culturelle pour lutter contre le harcèlement sexuel nécessitera, entre autres, un examen continu et critique des cadres et mécanismes juridiques pour s'assurer que ce sont des outils efficaces pour mettre fin au harcèlement sexuel. »**

— Miguel de Serpa Soares, Secrétaire général adjoint aux affaires juridiques et Conseiller juridique des Nations Unies

---

#### **JAN BEAGLE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT POUR LE DÉPARTEMENT DES STRATÉGIES ET POLITIQUES DE GESTION ET DE LA CONFORMITÉ, ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>102</sup>**

Nous vivons actuellement une transformation culturelle majeure sur la question de l'inconduite sexuelle. Au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU), nous évaluons notre culture organisationnelle et sommes déterminés à garantir que nos espaces de travail sont sûrs, inclusifs et équitables, avec une tolérance zéro pour le harcèlement sexuel. Il s'agit d'une priorité clé pour le secrétaire général, et avec un engagement urgent et centré, nous réalisons des progrès.

En 2017, le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) de l'ONU a établi un groupe de travail sur la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations unies. Un des premiers extrants était un modèle de politique sur le harcèlement sexuel, et l'ensemble des entités du système des Nations Unies travaille actuellement pour aligner sa politique avec ces bonnes pratiques. Une fois des politiques de ce type intégralement mises en œuvre et soutenues par des initiatives de formation sur l'ensemble du système, nous serons vigilants dans le suivi et l'évaluation de leur efficacité en pratique.

Toutefois, l'existence d'une politique ne suffit pas à éliminer le harcèlement sexuel si la culture organisationnelle dans laquelle elle s'inscrit subit l'incidence de la peur et de l'absence de confiance. Pour traiter le harcèlement sexuel dans le cadre de cette culture organisationnelle plus large, nous sommes convaincus que les politiques liées au harcèlement sexuel doivent être intégrées à des réformes liées de la culture organisationnelle, y compris la parité entre les genres, la protection des donneurs d'alerte et de civisme au travail.

Pour renforcer la confiance dans la culture organisationnelle, le groupe de travail se concentre désormais sur l'amélioration de la capacité d'enquête partagée des Nations unies et la qualité des enquêtes concernant le harcèlement sexuel, et une équipe nouvellement recrutée d'enquêtrices et une formation spécialisée font partie de ces efforts visant à s'assurer que les agresseurs sont tenus pour responsables et les victimes soutenues.

Avec une direction claire provenant des plus hautes sphères, le soutien des États membres, comme le Groupe de réflexion pour mettre un terme au harcèlement sexuel, et une vaste collaboration au sein du personnel, nous nous engageons à faire de la tolérance zéro une réalité au sein de l'ONU et à contribuer à la direction d'un mouvement mondial pour que le harcèlement sexuel ne soit plus qu'une histoire ancienne.

#### **UMRAN BEBA, RESPONSABLE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ENGAGEMENT, PEPSICO**

Pour que le harcèlement soit éradiqué, chaque entreprise doit disposer d'une politique de tolérance zéro, fournir des mécanismes pour signaler le harcèlement, enquêter efficacement sur les plaintes, agir de façon adéquate en cas de harcèlement, disposer d'un environnement qui évite les représailles, ainsi que d'une culture éthique solide.

PepsiCo fait partie des sociétés les plus éthiques au monde, elle a été récompensée par l'Ethisphere Institute 13 années consécutives. Nous suivons et mettons en œuvre



*l'ensemble des lois relatives au harcèlement sexuel, ainsi que nos propres politiques plus strictes.*

*Notre Code de conduite<sup>03</sup> est au cœur de notre culture éthique. Chaque année, tous les employés participent à une formation obligatoire sur le code de conduite. Dans le cadre de cette formation, nous rappelons aux employés l'existence d'une ligne d'assistance Speak Up, un outil confidentiel très utilisé.*

*Les représailles contre un individu respectant la culture éthique de PepsiCo violent notre code de conduite et notre politique mondiale contre les représailles. PepsiCo dispose d'une politique de tolérance zéro contre le harcèlement ou la discrimination reposant sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'origine nationale, le handicap ou le fait d'être vétéran, ou toute autre catégorie protégée selon la législation en vigueur.*

*Outre notre code de conduite et la ligne d'assistance Speak Up, nous disposons d'autres mécanismes importants.*

- *Les tendances de Speak Up sont examinées une fois par trimestre par des comités de conformité qui comprennent des cadres dirigeants.*
- *Des audits d'entreprise évaluent l'environnement professionnel et la communication des dirigeants dans le cadre du programme d'audit plus large.*
- *La formation Culture Wizard aide les employés à comprendre les différences culturelles.*
- *Une formation en ligne sur le harcèlement sur le lieu de travail forme nos employés à prévenir et traiter cette question.*

*Nous continuons à créer un environnement qui permet un dialogue à double sens. En 2018, nous avons organisé des groupes de discussion dirigés par des femmes pour soutenir un dialogue ouvert et honnête sur leurs expériences sur le lieu de travail et ce que PepsiCo peut faire pour garantir que l'entreprise reste un lieu de travail d'exception. Nous tirons également parti des groupes de ressources des employés pour obtenir leur opinion sur ce que nous pouvons faire pour améliorer encore notre entreprise.*

### **PENNELOPE ALTHEA BECKLES, PRÉSIDENTE DU CONSEIL EXÉCUTIF, ONU FEMMES**

*Depuis bien trop longtemps, les victimes du harcèlement sexuel ont supporté leur douleur et leur souffrance en silence, étant donné que les auteurs de ce comportement honteux et inacceptable ont utilisé l'intimidation, l'humiliation des victimes et l'abus de pouvoir pour éviter les sanctions et pénalités. Ce phénomène peut être attribué*

*à une culture de longue date de déséquilibre des pouvoirs, qui inclut un système qui a inculqué des perceptions de la masculinité, transcendant toutes les sphères de la vie sociale et professionnelle. Le harcèlement sexuel ne dépend pas de l'âge, de la couleur, du genre, de l'ethnicité ou de la richesse. Les personnes en position de pouvoir et d'influence ont une obligation de faire évoluer cette culture pour s'assurer que les victimes de ce crime odieux puissent s'exprimer et se faire entendre ! Nous devons continuer à créer des espaces sûrs pour permettre un dialogue et la guérison des victimes de harcèlement sexuel.*

*En ma qualité de Présidente du conseil exécutif de l'ONU Femmes, je considère que le rôle de notre organisation est d'agir comme catalyseur pour assurer le soutien et apporter le changement culturel nécessaire en traduisant les engagements et normes internationaux qui traitent de la violence et la discrimination envers les femmes, en initiatives concrètes visant à mettre fin au harcèlement sexuel.*

*J'aimerais également souligner ma conviction profonde que nous devons continuer à réaliser des efforts concertés pour renforcer le soutien, l'éducation et la sensibilisation, pour concrétiser la transformation nécessaire dans ce domaine. Toutefois, je pense également que cela nécessite un engagement au niveau national par le biais de politiques, d'une législation complétée par un cadre institutionnel solide tourné vers l'action, ainsi que la consolidation d'un système fédérateur, qui comprend la participation des principales parties prenantes à tous les niveaux, mais aussi des partenariats et une mise en réseau améliorés, ce qui inclut des entités comme l'ONU Femmes.*

### **KARIMA BENNOUNE, RAPPORTEUSE SPÉCIALE DANS LE DOMAINE DES DROITS CULTURELS**

*#MeToo, #BalanceTonPorc, #AnaKaman, #YoTambien et d'autres campagnes de ce type sur les médias sociaux nous ont montré que les expériences des femmes en matière de harcèlement sexuel ne sont pas anecdotiques ou dues à des coïncidences. Elles s'inscrivent dans un cadre plus large et font partie d'une culture répandue de subordination, dans laquelle le manque de respect et l'humiliation des femmes ont été normalisés. Pour mettre fin au harcèlement sexuel, nous avons besoin de nouvelles lois et pratiques, d'une responsabilité renforcée, mais également d'une formation et d'une sensibilisation, et surtout d'une transformation culturelle mondiale. Ce dernier point est bien trop souvent oublié.*

*Une des obligations juridiques internationales les plus importantes pour mettre un terme au harcèlement sexuel est l'article 5(a) de la CEDEF, qui exige des États de*

« 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 ». Une évolution culturelle conforme aux normes relatives aux droits des personnes fait partie des droits culturels.

Au sein du mandat de la rapporteuse spéciale dans le domaine des droits culturels, nous avons encouragé une transformation du paradigme, pour passer d'un modèle qui considère la culture comme un obstacle au droit des femmes à un modèle qui souligne la nécessité de s'assurer que les femmes jouissent de leurs droits culturels dans des conditions égalitaires. Il est primordial que toutes les femmes aient le droit de participer et de contribuer à l'ensemble des aspects de la vie culturelle, y compris le droit de déterminer les traditions, valeurs et pratiques culturelles qui doivent être préservées, modifiées ou tout simplement abandonnées et qu'elles puissent le faire sans crainte de représailles. Pour mettre un terme au harcèlement sexuel des femmes, nous devons imaginer et créer de nouvelles cultures d'égalité et autonomiser les femmes et les hommes pour qu'ils participent au dur labeur nécessaire pour concrétiser cette évolution culturelle primordiale.

#### WINNIE BYANYIMA, DIRECTRICE EXÉCUTIVE, OXFAM<sup>104</sup>

Je pense à ma grand-mère, qui s'est révoltée contre le harcèlement et un mariage humiliant imposé par la tradition. Je pense à ma mère, qui a créé le groupe des femmes du village pour protéger les filles des mariages précoces. Je pense à tous les endroits où la culture patriarcale, loi informelle, règne.

Nous vivons une époque passionnante dans la lutte pour mettre un terme au harcèlement sexuel, au sein des domiciles, des communautés, des écoles et des lieux de travail. La brutalité du silence, cause et conséquence insidieuses du harcèlement sexuel, se fracture à chaque fois que des voix s'élèvent collectivement à son encontre. #MeToo, une éducation améliorée et la révolution technologique alimentent le changement nécessaire, avec des mouvements féministes qui combattent depuis longtemps les cultures néfastes.

Grâce à eux, nous pourrions tous être plus audacieux pour mettre en lumière et détruire les structures de puissance profonde qui permet aux abus de prospérer et créer des espaces pour repenser nos sociétés. Les normes généralisées qui maintiennent le contrôle et le sentiment que tout est

permis des hommes sur les corps des femmes doivent être transformées.

Cette approche façonne le travail d'Oxfam. Notre campagne « Enough » (ça suffit) vise à mettre un terme à la violence à l'encontre des femmes et des filles. Nous nous concentrons sur l'évolution des normes sociales. Nous soutenons des idées créatives pour transformer les normes sociétales, renforçons leur portée par le biais des médias numériques, de films et de festivals, le tout combiné à un travail sur la participation communautaire. En Bolivie, nous faisons partie de mouvements de la jeunesse dans les rues et sur Internet, en Russie nous déployons la réalité virtuelle, au Maroc notre théâtre de rue met en lumière le harcèlement de rue, tandis qu'au Pakistan nous rassemblons les pousse-pousse. Il s'agit d'une bataille féministe pour les cœurs et les esprits.

Cette approche doit faire renaître Oxfam, suite à nos échecs antérieurs pour la protection des femmes. Nous avons subi une culture patriarcale, qui réprime et opprime les femmes, que nous transformons radicalement. Une culture féministe, ancrée dans la solidarité, la justice et l'égalité, peut mieux prévenir le harcèlement sexuel et nous aider à changer le monde. Voici les valeurs pour lesquelles nous luttons, au sein d'Oxfam et dans toutes les sociétés.

#### SUNEETA DHAR, CONSEILLÈRE PRINCIPALE, JAGORI

Les femmes ne tolèrent plus la misogynie, le sexisme quotidien et la violence sexuelle. Leurs droits et leurs dignités sont inviolables. Suite au terrible viol en réunion à Delhi en 2012<sup>105</sup>, de jeunes femmes se sont rendues dans les rues revendiquer leur liberté et mettre un terme aux états d'esprit patriarcaux. « Ne me dites pas quoi porter, dites à votre fils de ne violer personne. » #MeToo, #DignityMarch, #WillGoOut et d'autres mouvements en Inde remettent en cause l'impunité liée à la violence sexuelle, en se fondant sur les directives Vishaka<sup>106</sup>.

Les organisations devraient instituer une « Politique sur le genre et la diversité » indiquant une volonté politique. Une politique tenant compte des questions de genre peut permettre une représentation plus importante des femmes dans les postes de direction (au moins 33 %), une parité entre les genres en matière de salaires, l'égalité des chances et l'absence de violence. Elle oblige les institutions à utiliser une approche transversale, traitant le genre, la caste et la sexualité au sein des relations professionnelles.

Les organisations devraient mandater des formations annuelles sur l'égalité entre les genres et les droits pour l'ensemble des employés (une formation unique est purement symbolique). Les réunions du personnel

devraient dépasser le suivi des objectifs professionnels pour discuter des obstacles rencontrés par les femmes et d'autres personnes. Une compréhension partagée est assurée lorsque des employés sont encouragés à remettre en question les violations quotidiennes et pratiquer l'égalité sans crainte.

Les femmes ont besoin d'espaces sécurisés pour partager leurs expériences et renforcer la solidarité. Les organisations doivent fournir des ressources juridiques et d'accompagnement, en garantissant la confidentialité. Créer un ensemble institutionnel de « champions en matière de genre » est une mesure efficace. Outre leur statut de mentors et alliés, ils peuvent diriger par l'exemple. Les femmes ne cherchent pas une protection paternaliste : elles revendiquent leurs droits en qualité de travailleuses.

La responsabilité et la transparence sont primordiales. Il devrait exister des normes claires et une diligence raisonnable pour les mesures de prévention et de redressement. Des audits sur le genre et des enquêtes sur le climat d'entreprise réguliers contribuent à identifier les lacunes dans la mise en œuvre et la résistance aux valeurs partagées, fournissant à la direction des données permettant d'informer des actions rapides. Les bonnes pratiques doivent être documentées et partagées. Une communication publique efficace lors d'occasions importantes devrait réitérer l'engagement pour une tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel.

L'heure est venue de repenser les lieux de travail comme un espace de libération égalitaire et où les voix et le contrôle ont une importance !

### **PETER DRENNAN, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT, DÉPARTEMENT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES NATIONS UNIES<sup>107</sup>**

Mes réflexions sur comment reléguer le harcèlement sexuel à la corbeille de l'histoire résultent d'une carrière de 44 ans au sein d'organisations traditionnellement occupées par des hommes, d'abord dans le maintien de l'ordre et maintenant comme Secrétaire général adjoint du département de la sûreté et de la sécurité des Nations unies. Heureusement, et suite à d'importants efforts, la répartition du personnel des organisations de sécurité commence à évoluer, ce qui permettra d'éliminer certains éléments culturels résilients qui permettent la persistance du harcèlement sexuel.

Toutefois, il ne suffit pas de se détendre et d'attendre que cela se fasse. Mettre fin au harcèlement sexuel n'est pas une responsabilité qui incombe uniquement aux femmes

ou aux membres de la communauté LGBTQ+ : cela nous concerne tous. Ce message est au cœur de mon leadership. En ma qualité d'ancien officier de police, je sais qu'il vaut mieux prévenir un crime qu'en traiter les conséquences. Il en va de même pour le harcèlement sexuel : l'objectif est d'atteindre un cap où le harcèlement n'a tout simplement pas lieu, parce qu'il s'agit d'un comportement inacceptable.

À l'UNDSS, j'ai pris le problème du harcèlement sexuel à bras-le-corps en prenant la tête du travail sur le biais inconscient. Travailler pour renforcer la compréhension des éléments culturels sous-jacents du harcèlement sexuel aide les personnes à reconnaître les origines de leurs croyances et à identifier les éléments inacceptables dans leur propre comportement et celui des personnes avec qui elles travaillent. À l'UNDSS, nous avons utilisé une gamme d'approches de formation pour multiplier les messages de prévention en matière de harcèlement sexuel et renforcer leur résonance auprès du personnel. Il n'y a pas de place pour l'incertitude concernant le harcèlement sexuel et les conséquences de ce type de comportement.

Les dirigeants (et en particulier de sexe masculin) ne peuvent pas se tenir en retrait. Les messages sur la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel doivent être répétés encore et encore, en commençant par le sommet : cela aide le personnel à tous les niveaux à comprendre l'existence du harcèlement sexuel et son impact négatif sur les individus ciblés, mais également sur l'organisation dans son ensemble.

### **KERRY GIBSON, PRÉSIDENT, ECOCENTURY TECHNOLOGIES**

Pour une évolution culturelle durable, nous devons commencer par corriger la culture du silence qui n'apporte pas de soutien aux donneurs d'alerte ni aux victimes. Les cadres dirigeants doivent diriger par l'exemple en disant la vérité de façon ouverte. La honte doit être éliminée d'une dénonciation honnête du harcèlement, de la vulnérabilité, et cela doit être montré, pas uniquement faire l'objet de discours.

Des processus pertinents doivent entraîner des conséquences sévères, et ne pas se contenter d'une discussion à huis clos et d'un déplacement latéral. Ces conséquences sévères doivent être structurées de façon à toucher les personnes qui connaissent des actions criminelles et n'ont pas agi pour éviter des dommages supplémentaires. Il faut dresser un échafaudage pour éliminer la stigmatisation du fait de donner l'alerte, fournir du soutien, des processus d'enquête rapides et un traitement ferme descendant, afin de s'assurer que chaque incident soit traité de façon minutieuse et adéquate.

Le chef d'entreprise de Vancouver Peter Blake s'est récemment entretenu avec l'Edelman Truth Barometer, décrivant un leadership efficace de ce type comme « une direction par la déambulation » garantissant la responsabilité à tous les niveaux. Le leadership doit être pratique et impartial pendant toutes les étapes d'enquête et du traitement, et répéter résolument l'engagement pour la vérité, un comportement éthique et la justice. Toutes les rumeurs, spéculations ou représailles doivent être traitées avec sévérité et sans exception. La productivité doit faire l'objet d'un suivi et d'un audit, de façon à ce que la négociation basée sur le pouvoir proposant un échange d'opportunités ou de faveurs soit impossible sans détection.

Nous pouvons faire des annonces, rédiger des politiques et dicter des processus. Il est nettement plus difficile de transformer les cœurs et les esprits, de remodeler les cultures, particulièrement des institutions avec des codes intégrés non écrits, comme l'armée, les confréries ou même les Nations Unies. Les inquiétudes liées à la récrimination devraient être apaisées, l'ensemble des victimes, témoins et personnes disant la vérité concernés devraient se sentir en sécurité et soutenus. Une approche proactive plutôt qu'une délégation passive est la seule méthode pour y parvenir.

Le leadership masculin ne peut pas se retirer, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un travail exclusivement féminin. La morale, l'éthique et la transparence doivent être réintégrées dans ces cultures professionnelles et ne plus être implicites. Il doit y avoir un rassemblement, une reconnaissance universelle et il faut donner la place à la vérité.

### **KATE JENKINS, COMMISSAIRE POUR LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION SEXUELLE, COMMISSION AUSTRALIENNE DES DROITS DE L'HOMME**

Le mouvement #MeToo a mis en lumière l'omniprésence et les dommages causés par le harcèlement sexuel au travail dans le monde et en Australie.

Une première étape primordiale pour trouver des solutions est de comprendre l'échelle et la nature du problème. C'est pourquoi en juin 2018, j'ai annoncé l'Enquête nationale sur le harcèlement sexuel sur les lieux de travail en Australie, en collaboration avec le ministère australien pour les femmes. Une Enquête nationale est une fonction spéciale d'une institution nationale pour les droits humains, visant à enquêter sur une discrimination systémique et des violations des droits humains.

L'Enquête nationale examine la nature et la prévalence du harcèlement sexuel, ses moteurs et impacts, l'adéquation du cadre juridique actuel, ainsi que des mesures pour traiter ce harcèlement.

Je suis confiante sur le fait que cette première Enquête nationale au monde fournira de nouvelles solutions pratiques et reposant sur des preuves pour prévenir et traiter efficacement le harcèlement sexuel au travail, que nous présenterons au cours de la deuxième moitié de l'année.

Mais il ne s'agit pas seulement de trouver des solutions. Les dirigeants des gouvernements, des commerces et des communautés doivent adopter ces solutions et alimenter une transformation pour créer un monde où ce type de conduite est impensable.

Notre approche doit tenir compte du fait que les lois et politiques pour protéger et promouvoir les droits des femmes et des filles ne suffisent pas. Nous devons prendre plusieurs initiatives de renforcement dans des cadres à impact élevé pour que la transformation fasse tomber les obstacles systémiques et en matière d'attitudes limitant l'égalité. Nous devons creuser pour comprendre pourquoi le harcèlement sexuel est omniprésent, comment il peut être traité de façon efficace et alimenter le leadership pour faire progresser ce programme.

Nous avons encore beaucoup à faire, mais je suis persuadée que si nous prenons ces mesures, nous pouvons accélérer le changement et, petit à petit, consigner le harcèlement sexuel à la place qui lui revient, dans la corbeille de l'histoire.

### **FAIZA JAMA MOHAMED, DIRECTRICE DU BUREAU AFRICAIN, EQUALITY NOW**

Les obstacles à l'élimination du harcèlement sexuel sont connectés comme les maillons d'une chaîne : si on brise un lien, on peut se défaire de tous. Cela comprend l'impunité, les cultures de silence et la crainte d'une victimisation continue. Les dommages à la réputation d'une organisation et le risque d'échapper à ses responsabilités représentent des obstacles et entretiennent la loi du silence, étant donné que les victimes ne se sentent pas en confiance pour dénoncer leurs agresseurs. Cela est certainement alimenté par l'absence d'actions qu'elles ont constatée dans d'autres cas.

Traiter le harcèlement sexuel nécessite d'élaborer des stratégies de prévention efficaces. Les organisations, y compris les organismes régionaux et internationaux, doivent adopter des politiques centrées sur les victimes que tout le personnel s'engage à respecter. Ces politiques



doivent être connues du personnel et devraient être soumises à des révisions régulières. En outre, la direction devrait prendre des mesures délibérées pour découvrir l'occurrence de tout incident.

En cas de harcèlement sexuel, les organisations doivent être prêtes à agir rapidement. Les institutions doivent disposer d'un organisme indépendant qui examine les cas signalés et fournit des recommandations à l'organisation. Ledit organisme devrait être indépendant de l'organisation dans laquelle l'abus présumé a eu lieu et devrait être composé de personnes dont l'intégrité est connue.

Un nombre important de pays disposent de lois criminalisant le harcèlement sexuel. Toutefois, comme souvent, ce n'est pas l'absence de lois et de politique, mais le manque de mise en œuvre qui crée des obstacles pour traiter cette violation. Il doit y avoir des systèmes et processus de soutien clairs qui permettent aux victimes de harcèlement sexuel de demander justice de façon efficace et pertinente, sans être victimisées à nouveau, harcelées ou soumises à des représailles et des goulots d'étranglement inutiles. Si les organisations sont vigilantes, établissent les mesures préventives requises et agissent rapidement en cas de signalement, le harcèlement sexuel sera consigné à la corbeille de l'histoire en un rien de temps.

#### **AI-JEN POO, DIRECTRICE, NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE (ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE) ET DIRECTRICE ADJOINTE DE CARING ACROSS GENERATIONS (ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE)**

Le mouvement MeToo de Tarana Burke a fourni une ouverture pour une transformation sociétale, politique et culturelle concernant la violence basée sur le genre. L'accent a souvent été mis sur les évolutions politiques et systémiques nécessaires pour établir les droits, des mesures de responsabilité et des ressources pour soutenir les victimes de harcèlement sexuel. Depuis octobre 2017, une législation a été introduite aux États-Unis pour étendre ces droits à des groupes, comme les employés de maison, qui manquent actuellement des protections nécessaires contre le harcèlement sexuel au niveau étatique et fédéral. Cela a contribué à attirer une attention sans précédent à certains des abus subis par plus de 2,5 millions d'employés de maison pendant leur travail dans des foyers privés de l'ensemble du pays.

Une évolution politique seule ne mettra pas un terme à ce problème. Une transformation culturelle est également nécessaire pour prévenir le harcèlement sexuel que les femmes de couleur, les migrants, les travailleurs à faible salaire et d'autres personnes subissent au quotidien.

Les représentations culturelles, que ce soit dans la culture populaire, les médias ou dans d'autres formats, soutiennent ou renforcent trop souvent des récits négatifs qui déshumanisent des groupes de personnes, comme étant faibles ou moins précieux, et donc, des cibles faciles pour des violences, ou encore qui méritent moins le respect, la justice et la dignité. Des histoires et stéréotypes sur les femmes, les pauvres et d'autres groupes, y compris les employés de maison, envoient des messages sur le traitement qui leur est réservé, s'ils ont des droits et s'ils sont dignes de confiance.

En outre, le fait de dépeindre les hommes et les garçons comme dominants et vigoureux a également été dommageable. Ces descriptions définissent la masculinité au sein de notre culture et créent un contexte favorable aux violences et aux abus.

Si nous ne modifions pas ces récits et nos décisions concernant la façon dont nous les transmettons, nous ne pourrons pas prévenir ou mettre un terme à la violence basée sur le genre. Notre perception des autres et notre expérience de la violence doivent devenir plus complexes et humaines. Une évolution culturelle et des changements politiques sont nécessaires pour créer un monde sans violence basée sur le genre.

#### **MONICA RAMIREZ, DIRECTRICE DES CAMPAGNES POUR LA JUSTICE DE GENRE POUR LA NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE ET PRÉSIDENTE DE JUSTICE FOR MIGRANT WOMEN, ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE**

Les femmes et les postes qu'elles occupent ont été dénigrés par notre société. Cela est visible dans les attitudes publiques vis-à-vis de ces postes et le fait que les femmes sont plus nombreuses dans certains emplois, qui offrent souvent moins de droits et d'avantages. Il n'est donc pas surprenant que les femmes aient donc subi de mauvais traitements, notamment des taux alarmants de harcèlement sexuel dans ces postes et dans tous les secteurs de l'économie mondiale.

Depuis la percée du mouvement MeToo de Tarana Burke en 2017, des milliers de travailleurs ont signalé le harcèlement sexuel dont ils ont été victimes, du fait de chefs d'entreprise, de supérieurs, de superviseurs, de collaborateurs et d'autres personnes ; cela comprend les femmes travaillant dans le secteur de l'agriculture, le personnel de maison, les restaurants, l'hébergement et de nombreux autres secteurs. Les femmes de couleur, les migrantes et les travailleuses à faible salaire font partie des personnes les plus touchées par le harcèlement sexuel, même si leurs expériences n'ont

pas attiré l'attention du public de la même façon par le passé. Les divulgations d'employés, allant des mieux payés aux moins bien rémunérés, montrent que si le problème persiste dans tous les secteurs, il existe aussi une solution.

Un moment important dans le traitement de ce problème est survenu lorsque les femmes de différents secteurs se sont donné la main et ont marché sur le tapis rouge des Golden Globes 2018 afin de déclarer l'engagement partagé pour mettre un terme à ce problème. C'était le parfait exemple d'une évolution culturelle, ainsi que du potentiel transformatif qu'elle présente.

Concrétiser une évolution pertinente qui promet des droits et des protections égalitaires pour l'ensemble des travailleurs nécessite de se lever avec et pour tous les travailleurs du monde. De plus, faire évoluer les attitudes sociétales, normes et lois nécessite avant toute une action collective et en engagement partagé pour ses objectifs. Ensemble, ces actions enverront un message clair aux dirigeants politiques, aux législateurs, aux entreprises et aux publics, que tous les métiers et les travailleurs sont précieux et méritent d'être exempts de harcèlement et de violence sexuelle.

### **ROBIN RUNGE, SPÉCIALISTE EN CHEF POUR LES QUESTIONS DE GENRE, DÉPARTEMENT DE L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION, SOLIDARITY CENTRE, ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE**

Le harcèlement et la violence basée sur le genre au travail sont un problème mondial qui concerne des dizaines de millions de travailleuses de tous les secteurs et qui entraîne des dommages économiques, émotionnels et physiques, tout en sapant leur sécurité économique. Si les hommes et les femmes peuvent être victimes de harcèlement et de violence basée sur le genre au travail, les femmes sont plus souvent ciblées.

La présence de harcèlement et de violence basée sur le genre au travail pousse les victimes à se taire, mais aussi les personnes qui craignent des représailles si elles s'expriment contre les abus et les violences dont elles sont témoins. C'est ainsi un des outils d'intimidation les plus efficaces, qui limite la vraie liberté d'association parmi les travailleurs. Des structures démocratiques, inclusives et cohérentes avec les besoins et expériences de tous les travailleurs, ne peuvent exister tant que le harcèlement et la violence basée sur le genre restent un des outils d'oppression et d'intimidation les plus efficaces. Elle a également un coût élevé pour les employeurs et limite

la croissance économique nationale. L'éradication du harcèlement et de la violence basée sur le genre au travail nécessite de donner la priorité à une évolution transformative sur les lieux de travail et dans les syndicats, informée et dirigée par les travailleurs touchés de façon disproportionnée. Cela nécessite également d'incorporer des stratégies pour traiter les normes sociales qui légitiment les inégalités entre les genres, entretenant ainsi des relations de pouvoir inégales au travail qui lui permette de se poursuivre. Les solutions élaborées sans inclure les voix des personnes les plus touchées ont peu de chances d'être efficaces ou durables. Seules la solidarité et une action collective permettront de surmonter ce problème.

### **GABE SCelta, CONSEIL DE DIRECTION, ONU GLOBE**

Le harcèlement sexuel est fondamentalement lié aux attentes en matière de genre et de pouvoir. Les suppositions concernant les hiérarchies institutionnelles, les vulnérabilités transversales et les obligations culturelles créent toutes des systèmes qui encouragent ou dissuadent le harcèlement. L'ensemble des violences et du harcèlement dirigés vers les LGBT+ sont fortement ancrés dans ces structures de pouvoir. Les hypothèses individuelles et culturelles sur, par exemple, « l'apparence d'une femme », « comment un homme devrait agir » ou « qui devrait être le conjoint de qui » sont toutes des plateformes sur lesquelles les harceleurs se reposent bien trop souvent.

Faire tomber ces constructions sociales, obligations et systèmes binaires est primordial pour traiter les inégalités présentées dans le Programme 2030. La toute première étape consiste à reconnaître que nous ne tenons pas nos promesses aux plus marginalisés, en particulier les transsexuels et les personnes de genre non conforme aux catégories établies, ainsi que les personnes et communautés LGBT+ qui existent dans des régions où elles sont marginalisées par les mêmes institutions mandatées par la Déclaration universelle des droits de l'homme, conformément à la Charte des Nations Unies, pour garantir les droits des personnes et les libertés fondamentales pour tous, « sans distinction ».

Pour reconnaître ces défaillances, nous devons être en mesure de les nommer, de les dénombrer et de les signaler sans crainte de représailles des institutions et hiérarchies qui sont historiquement structurées pour apporter un soutien, des gouvernements les plus puissants aux dispositions familiales les plus limitées. Il s'agit d'une tâche gargantuesque. Comme le rappelle Audre Lorde : « on ne



*détruit pas la maison du maître avec les outils du maître », nous devons donc commencer par repenser le cadre de chaque structure, avec l'équité comme concept directeur. Nous sommes convaincus que les Nations Unies, qui sont libres de toute obligation envers un État ou une institution, se trouvent dans une position unique pour concrétiser cet objectif vertueux et que cela pourrait bien être le seul endroit logique pour commencer cette transition vers l'égalité des chances et la libération de la peur.*

### **DUBRAVKA ŠIMONVIĆ, RAPPORTEUSE SPÉCIALE DES NATIONS UNIES SUR LA VIOLENCE À L'ENCONTRE DES FEMMES, SES CAUSES ET SES CONSÉQUENCES**

*Depuis son établissement en 1994, le mandat de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences (SRVAW) a traité toutes les formes de violence à l'encontre des femmes, y compris le harcèlement sexuel, comme une violation des droits des personnes, avec un accent particulier sur l'obligation d'un État à respecter une norme de diligence raisonnable dans le traitement des violences à l'encontre des femmes. Le harcèlement sexuel est défini dans l'article 2 de la Déclaration sur la l'élimination de la violence à l'égard des femmes, comme une forme de violence à l'encontre des femmes, et qui devrait donc être prévenue et éradiquée par la mise en œuvre complète de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et sa nouvelle recommandation générale 35 sur la violence basée sur le genre à l'encontre des femmes, mettant à jour la recommandation 19, ainsi que la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et les instruments régionaux applicables, notamment le Protocole de Maputo, la Convention de Belém do Pará et la Convention d'Istanbul, ainsi que des recommandations spécifiques aux pays réalisées par le mandat de la SRVAW. Plus généralement, le harcèlement sexuel devrait être éradiqué par une application complète des normes et principes relatifs aux droits des personnes sur la discrimination à l'encontre des femmes et l'égalité des genres. Le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes peut être une expression culturelle, mais c'est également une expression de la tolérance de la violence à l'encontre des femmes, qui représente un mépris flagrant des droits humains, allant à l'encontre des instruments pour les droits des personnes des Nations Unies susmentionnés. Pour faire évoluer les normes généralement acceptées socialement en matière de harcèlement sexuel, il faut reconnaître ce*

*dernier comme une violation des droits des personnes et assurer une évolution conforme aux obligations internationales en matière de droits des personnes : poursuivre les auteurs, prévenir et protéger. Si les États n'agissent pas conformément à leurs obligations en matière de droit des personnes, les cas de violence basée sur le genre devraient être présentés par le biais des mécanismes de plainte et de signalement pertinents des Nations Unies, y compris le mandat du SRVAW et le comité de la CEDEF, entre autres.*

### **DIMITRI TSKITISHVILI, PRÉSIDENT ADJOINT DU COMITÉ DES RELATIONS ÉTRANGÈRES DU PARLEMENT DE GÉORGIE**

*Le harcèlement sexuel est un sujet relativement nouveau dans le discours politique géorgien, même si ce comportement existe depuis de nombreuses années. Par rapport à d'autres formes de violence basée sur le genre, le harcèlement sexuel est la forme la plus dissimulée par les victimes et la plus légitimée par une culture qui la place dans le cadre des interactions ordinaires entre les hommes et les femmes.*

*Une étude menée par l'ONU Femmes et le Bureau national des statistiques de Géorgie en 2017 a révélé des données choquantes sur le harcèlement sexuel. Les résultats ont montré qu'une femme sur cinq avait été victime de harcèlement sexuel. Je suis persuadé que si cette étude avait été menée après la campagne #MeToo, ces chiffres auraient été encore plus élevés.*

*Le conseil pour l'égalité des genres du Parlement géorgien, composé de membres de chaque parti politique, a trouvé un terrain d'entente bipartite, exempt de tout programme dominé par un parti. Début 2018, nous avons commencé à préparer un ensemble législatif présentant des mécanismes pratiques et efficaces pour contrôler le harcèlement sexuel avec la participation des parties prenantes pertinentes, notamment les organisations de la société civile, les agences publiques, des organisations internationales, le bureau du défenseur public et d'autres personnes.*

*De ce fait, le processus des auditions sur le projet de loi a été couronné de succès et l'ensemble législatif a été adopté par le parlement de Géorgie en mai 2019. Il s'agit incontestablement d'un grand pas vers l'avant, étant donné que cela créera un cadre juridique important pour lutter contre le harcèlement sexuel et mettre en œuvre des mécanismes de prévention importants. Il s'agit d'un message clair du Parlement et du gouvernement à notre*

société, indiquant que la pratique du harcèlement sexuel est inacceptable, ainsi que toute tentative de normaliser les comportements de ce type.

*Je suis optimiste, il ne s'agit que du début d'un travail qui ouvrira la voie à une transformation politique et culturelle de notre société, un prérequis à l'éradication du harcèlement sexuel.*

### **MISSION ISRAËLIENNE AUPRÈS DE L'ONU À NEW YORK, MEMBRE FONDATEUR DU GROUPE DE RÉFLEXION POUR METTRE UN TERME AU HARCÈLEMENT SEXUEL**

*Le harcèlement sexuel est un phénomène culturel ancré dans des déséquilibres de pouvoir historique, perpétué au fil des années par les sociétés du monde entier. Il est plus répandu dans les situations d'inégalité de pouvoir, notamment entre un adulte et une personne mineure, un docteur et un patient, un professeur et un étudiant, un employeur et un employé, etc. Un traitement dégradant ou humiliant concernant le genre ou la sexualité d'une personne, y compris l'orientation sexuelle, est également une forme de harcèlement sexuel. Le harcèlement peut également avoir lieu en ligne.*

*La transformation culturelle clé nécessaire pour mettre un terme au harcèlement sexuel comprend un effort collectif pour l'égalité des genres. Si nous reconnaissons que les cultures peuvent avoir une vision différente des rôles liés au genre, nous devrions nous assurer que les femmes et les hommes sont considérés comme égaux. Les étapes suivantes aideront à créer l'évolution culturelle requise :*

- Une sensibilisation à ce qu'est le harcèlement sexuel et sa portée dans diverses situations, tout en adaptant notre approche aux différentes sociétés
- L'utilisation d'institutions officielles, comme le système d'éducation publique, les offices nationaux, les entités de services publics, l'armée, etc., pour aider à assimiler les normes souhaitées
- L'accent porté sur le rôle des témoins dans le signalement des incidents de harcèlement sexuel et la fourniture de soutien et d'assistance aux victimes
- La communication relative aux mesures prises contre les auteurs pour dissuader les agresseurs potentiels.

*Pour concrétiser cette évolution culturelle et éliminer ce comportement, la société dans sa majorité doit considérer le harcèlement sexuel comme inacceptable. Nous devons créer un environnement diversifié, inclusif et respectueux, où tout le monde est valorisé et traité dignement.*

*En Israël, par exemple, la législation inclut des responsabilités pour les employeurs en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel. De ce fait, Israël a choisi de lancer la première résolution des Nations Unies sur la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel au travail, qui a été adoptée par consensus au cours de la 61<sup>e</sup> Commission de la condition de la femme en 2017.*

*Pour finir, Israël considère que les Nations Unies, premier organisme intergouvernemental au monde, doivent donner l'exemple en améliorant de façon continue leur réponse au harcèlement sexuel, en coopération et avec le soutien des États membres.*

### **RÉSEAU FÉMINISTE DES NATIONS UNIES**

*L'éradication du harcèlement sexuel au sein d'institutions qui sont aussi grandes et diverses que les Nations Unies nécessite une véritable révolution culturelle.*

*La génération de solutions audacieuses qui transformeront sincèrement la culture propice au harcèlement 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. Écouter les voix des victimes est la seule façon de concevoir des réponses qui prennent en charge les besoins et l'expérience des personnes touchées. Dans le cas contraire, les outils que nous essaierons d'utiliser seront impersonnels, imparfaits et inefficaces.*

*Les spécialistes en matière de violence sexiste au sein et en dehors de l'ONU sont une autre source primordiale d'expertise. Une évolution durable n'est possible qu'à travers une transformation fondamentale des structures de pouvoir inégales en matière de genre dans nos cultures organisationnelles. Il s'agit d'une tâche gargantuesque, mais pas impossible. Une des principales ressources de l'ONU est le pouvoir de mobilisation. Pour diriger le monde dans la lutte contre le harcèlement sexuel, nous devons collaborer avec les féministes au sein des administrations, de la société civile, des syndicats, des universités et des médias, qui luttent contre des problèmes de ce type, y compris dans des contextes complexes. Dans le cas contraire, nous n'apprenons pas de nos erreurs et risquons de les répéter encore et encore.*

Plus important encore, pour que ces solutions audacieuses fassent vraiment la différence dans la vie des victimes, nous devons prendre la culture d'impunité à bras-le-corps. Les cadres dirigeants 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. Les États membres 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 des poursuites.

Afin de prendre les problèmes rencontrés à bras-le-corps, l'ONU devrait être assez courageuse pour s'ouvrir à un examen approfondi et tenir les conversations difficiles sur les changements radicaux si nécessaires. L'heure a sonné.

### CONSEIL POUR LA JEUNESSE DE L'ONU FEMMES

Pour balayer le harcèlement sexuel dans la corbeille de l'histoire, nous devons reconnaître les inégalités structurelles qui créent des systèmes dans lesquels les agresseurs prospèrent. Tout le monde a un rôle à jouer pour cultiver une culture d'égalité et de respect, et tout le monde a le droit d'en jouir. Les superviseurs et les cadres ont une responsabilité particulière de « diriger par l'exemple », ainsi que d'établir et de respecter des normes.

Pour comprendre l'évolution culturelle nécessaire au travail, nous avons écouté les voix qui sont souvent ignorées, en particulier des jeunes travailleurs, qui ne font généralement pas partie du personnel et sont donc moins protégés par les modalités contractuelles, comme les stagiaires non rémunérés ou les consultants à court terme. Les jeunes travailleurs rechignent souvent à signaler le harcèlement sexuel, du fait des risques réels ou perçus que cela puisse mettre en danger leurs perspectives professionnelles, le renouvellement d'un contrat et les références. Leurs intérêts sont très peu représentés par le conseil du personnel et leur capacité à demander une protection renforcée et un accès amélioré aux services de réponse est limitée par un accès restreint aux espaces de prise de décision.

Les vulnérabilités spécifiques des jeunes sont exacerbées s'ils sont également des personnes de couleur, des personnes handicapées ou des membres de la communauté LGBT+. Dans notre lutte pour mettre fin au harcèlement sexuel au sein des Nations Unies, nous devons reconnaître que les histoires de colonialisme, racisme, sexisme, capacitisme, ainsi que d'homophobie et transphobie ont un lien inextricable avec les abus de pouvoir contemporains.

Lorsque nous reconnaissons la base structurelle du harcèlement sexuel, nous pouvons travailler pour une transformation culturelle, par le biais de politiques et de pratiques, qui assureront un droit égal pour tous à travailler dans un environnement sûr. Les distributions hiérarchiques et inégales de pouvoir au travail doivent être remises en question. Alors, nous pourrions autonomiser les jeunes victimes à signaler le harcèlement sexuel et accéder aux services de soutien sans crainte d'intimidation, de jugement ou d'inaction, permettre aux jeunes témoins d'intervenir sans crainte de représailles et s'assurer que les inconduites des harceleurs ne sont jamais justifiées, trivialisées ou simplifiées.

### UPASANA CHAUHAN, UNITED NATIONS MAJOR GROUP FOR CHILDREN AND YOUTH (UNMGCY)

Les Nations Unies doivent disposer de systèmes de responsabilité et d'un archivage par les ressources humaines, ainsi que de systèmes pour éviter les dissimulations, les longues enquêtes, mais également de systèmes de signalement des méfaits et de protection des donneurs d'alerte.

Nous appelons les Nations Unies à établir un protocole/ une trousse à outils pour aider les jeunes concernant les mécanismes de signalement du harcèlement sexuel dans les différents organismes des Nations Unies.

D'aucuns pensent que le harcèlement sexuel au travail est plus répandu dans le secteur informel, à Hollywood ou dans un autre secteur, mais la triste vérité est qu'il est aussi ancré dans les Nations Unies que dans tous les autres secteurs. S'il faut souligner le fait que les femmes restent très vulnérables à la violence et au harcèlement sexuels et basés sur le genre, des mesures doivent être prises pour garantir la sécurité des personnes de tous les genres et mettre en œuvre des mécanismes pour traiter la violence et protéger l'ensemble des victimes. Il faut élaborer une programmation préventive et un soutien pour les victimes d'agressions sexuelles.

Nous devons également suivre une « Politique de tolérance zéro » plus stricte pour les cas d'agressions sexuelles et nous assurer que des mesures adéquates sont prises immédiatement. Il devrait y avoir des vérifications des antécédents plus strictes à l'embauche et les qualifications personnelles devraient avoir la primauté sur les qualifications éducatives.

## ASSOCIATION MONDIALE DES GUIDES ET ÉCLAIREUSES

*Depuis 2011, l'Association mondiale des guides et éclaireuses (AMGE) est un chef de file des droits des filles et des jeunes femmes, par le biais de sa campagne « Mettre un terme à la violence ». Se fondant sur le soutien, l'éducation et la sensibilisation, des guides et éclaireuses de plus de 70 pays ont rejoint notre appel pour un mouvement mondial visant à mettre un terme à la manifestation de la violence basée sur le genre au sein de leurs communautés.*

*Les filles et les jeunes femmes sont les premières à subir les avances importunes des hommes et des garçons. Des sifflets à un contact non sollicité, elles subissent intimidation, hostilité, traitement dégradant et violations de leur dignité au sein des espaces et lieux publics et privés. Cela commence quand elles sont jeunes et se poursuit à l'âge adulte.*

*Au sein de l'AMGE, nous sommes convaincus du pouvoir de l'éducation informelle et de la formation par les pairs comme outil primordial pour lutter contre les causes profondes de la violence basée sur le genre et la*

*transformation des états d'esprit qui ont normalisé la violation et la subjugation des filles et des jeunes femmes. Les filles et les garçons de plus de 35 pays ont suivi le programme « Voix contre la violence » élaboré par l'AMGE et l'ONU Femmes, et ils sont désormais nombreux à agir pour soutenir, sensibiliser et éduquer leurs communautés sur ces questions.*

*Pour modifier la culture d'impunité, nous reconnaissons également la nécessité d'une législation qui criminalise le harcèlement sexuel des femmes et des filles, ainsi que la mise en œuvre efficace de cette législation et la poursuite des harceleurs. La législation place un fardeau sur les porteurs de devoirs de fournir une protection et un chemin d'accès à la justice. Elle envoie un message clair que le harcèlement sexuel n'est pas acceptable et ajoute un poids à la transformation culturelle nécessaire pour y mettre un terme.*

*Pour finir, il est primordial d'écouter les filles et les jeunes femmes. En leur qualité de personnes les plus vulnérables, leurs voix et expériences doivent être amplifiées, afin de renseigner et de façonner la transformation culturelle requise pour mettre un terme au harcèlement sexuel.*

# RESSOURCES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

## JANVIER 2019

- Rape Myths in Wartime Sexual Violence Trials: Transferring the Burden from Survivor to Perpetrator<sup>108</sup>
- Sexual coercion, consent and negotiation: processes of change amongst couples participating in the Indashyikirwa programme in Rwanda<sup>109</sup>
- Partners as possession: a qualitative exploration of intimate partner sexual violence in Freetown, Sierra Leone<sup>110</sup>
- Where we're going and where we've been: making the case for preventing sexual violence<sup>111</sup>
- A scoping review of challenges in adult intimate relationships after childhood sexual abuse<sup>112</sup>
- Women's post-rape experiences with Guatemalan health services<sup>113</sup>
- United States of America - Sexual Harassment & Assault at Work: Understanding the Costs<sup>114</sup>
- Eurasia - How the Law Is Failing Women Survivors of Sexual Violence: Roadblocks to Justice<sup>115</sup>
- A Multi-Campus Pilot Feasibility Evaluation of a Bystander-Based Sexual Violence Prevention Program: Exploring the Influence of Drinking Behaviors on Bystander Behavior<sup>119</sup>
- Thematic report: connecting the dots – supporting the recovery and reintegration of children affected by sexual exploitation<sup>120</sup>
- Power and Trust Dynamics of Sexual Violence: A Textual Analysis of Nassar Victim Impact Statements and #MeToo Disclosures on Twitter<sup>121</sup>
- Prevention of child sexual exploitation: insights from adult survivors<sup>122</sup>
- Power, inequality and silence: an intersectional approach to sexual violence<sup>123</sup>
- Digitized narratives of sexual violence: Making sexual violence felt and known through digital disclosures<sup>124</sup>
- Helping Industries to Classify Reports of Sexual Harassment, Sexual Misconduct, and Sexual Assault<sup>125</sup>
- Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs<sup>126</sup>

## FÉVRIER 2019

- Youth strategies for positive bystander action in situations of dating and sexual violence: implications for measurement and programming<sup>116</sup>
- Characterizing male sexual partners of adolescent girls and young women in Mozambique: an intervention to promote data use<sup>117</sup>
- A new approach to assess the capability of health facilities to provide clinical care for sexual violence against women: a pilot study<sup>118</sup>
- Perceptions of community norms and youths' reactive and proactive dating and sexual violence bystander action<sup>127</sup>
- Meeting the needs of adolescent and emerging adult victims of sexual violence in their romantic relationships: a mixed methods study exploring barriers to help-seeking<sup>128</sup>
- Why women are not talking about it: reasons for nondisclosure of sexual victimization and associated symptoms of posttraumatic stress disorder and depression<sup>129</sup>

- An integrated, trauma-informed care model for female survivors of sexual violence: the engage, motivate, protect, organize, self-worth, educate, respect (empower) clinic<sup>130</sup>
- Alone and unsafe: children, migration, and sexual and gender-based violence<sup>131</sup>
- Sexualised violence against children: a review of laws and policies in Kenya<sup>132</sup>
- School personnel's bystander action in situations of teen relationship abuse and sexual assault: prevalence and correlates<sup>133</sup>
- Healthcare professionals as gatekeepers in research involving refugee survivors of sexual torture: an examination of the ethical issues<sup>134</sup>
- A latent class analysis of the co-occurrence of sexual violence, substance use, and mental health in youth<sup>141</sup>
- The little tissue that couldn't—dispelling myths about the Hymen's role in determining sexual history and assault<sup>142</sup>
- A scoping review of adult survivors' experiences of shame following sexual abuse in childhood<sup>143</sup>
- Sexual violence among adolescent girls and young women in Malawi: a cluster-randomized controlled implementation trial of empowerment self-defense training<sup>144</sup>
- The case of Kavumu: a model of medicolegal collaboration<sup>145</sup>

## AVRIL 2019

- Discussion Paper 149, Project 107, Sexual Offences: Pornography and children. South African Law Reform Commission, 2019<sup>135</sup>
- Meeting the needs of adolescent and emerging adult victims of sexual violence in their romantic relationships: A mixed methods study exploring barriers to help-seeking<sup>136</sup>
- Characteristics of precollege sexual violence victimization and associations with sexual violence revictimization during college<sup>137</sup>
- Exploring the associations between physical and sexual gender-based violence and HIV among women who use substances in South Africa: the role of agency and alcohol<sup>138</sup>

## JUIN 2019

- “Regardless, you are not the first woman”: an illustrative case study of contextual risk factors impacting sexual and reproductive health and rights in Nicaragua<sup>139</sup>
- A Systematic Review of Bystander Interventions for the Prevention of Sexual Violence<sup>140</sup>

## JUILLET 2019

- A protocol for a cluster-randomized controlled trial testing an empowerment intervention to prevent sexual assault in upper primary school adolescents in the informal settlements of Nairobi, Kenya<sup>146</sup>
- Ethics & Accountability in Researching Sexual Violence Against Men & Boys<sup>147</sup>
- Résolution du Conseil des droits de l'homme A/HRC/41/L.5/Rev.1. Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles : prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et des filles dans le monde professionnel<sup>148</sup>
- Sexual violence and safety: the narratives of transwomen in online forums<sup>149</sup>



# NOTES DE FIN

- 1 Voir le site *Internet MeToo*. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://metoomvmt.org/about/>
- 2 Ashley Judd parle de la signification du mouvement #MeToo à ses yeux. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.tennessean.com/story/news/local/2018/12/01/ashley-judd-talks-what-metoo-movement-means-her/2163610002/>
- 3 *A year ago, Alyssa Milano started a conversation about #MeToo*. These women replied. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.nbcnews.com/news/us-news/year-ago-alyssa-milano-started-conversation-about-metoo-these-women-n920246>
- 4 *Tanushree Dutta on Bollywood Accepting #Metoo Accused: 'They Are C-Grade Human Beings'*. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.masala.com/tanushree-dutta-on-bollywood-accepting-metoo-accused-they-are-c-grade-human-beings-289865.html>
- 5 *#MeToo Begins to Gain Traction In South Korea's Entertainment World*. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.billboard.com/articles/columns/k-town/8216864/metoo-south-korea-movement>
- 6 *Nusrat Jahan Rafi: Bangladesh charges 16 for burning girl alive*. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.aljazeera.com/news/2019/05/nusrat-jahan-rafi-bangladesh-charges-16-burning-girl-alive-190529113838342.html>
- 7 *Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*. Consulté le 08.05.2019 sur <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 8 Nombre total d'impressions sur les médias sociaux : 37 880 715 publications, y compris sur Twitter (96 %), Tumblr (2,9 %) et Reddit (0,4 %) jusqu'au 14 juillet 2019.
- 9 *Report by Inter-Parliamentary Union and Parliamentary Assembly of the Council of Europe: Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. Consulté le 04.10.2019 à l'adresse <http://website-pace.net/documents/19879/5288428/20181016-WomenParliamentIssues-EN.pdf/7d59e7c5-4a88-4d23-a6cd-7404449fd45f>
- 10 *Report by High-Level Committee (HLC) of the African Union Commission: Outcome of the Investigation of allegations of harassment against women and other institutional malpractices in the African Union Commission*. Consulté le 04.10.2019 à l'adresse <https://au.int/en/pressreleases/20181122/outcome-investigation-allegations-harassment-against-women-and-other>
- 11 *Outcome of the Investigation of allegations of harassment against women and other institutional malpractices in the African Union Commission; Pg. 3*. Consulté le 04.10.2019 à l'adresse <https://au.int/en/pressreleases/20181122/outcome-investigation-allegations-harassment-against-women-and-other>
- 12 *Report by The Restaurant Opportunities Centers United: The Glass Floor- Sexual Harassment in the Restaurant Industry*. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse [http://rocunited.org/wp-content/uploads/2018/02/OneFairWage\\_W.pdf](http://rocunited.org/wp-content/uploads/2018/02/OneFairWage_W.pdf)
- 13 Discours de Saru Jayaraman à la conférence de Berkeley sur la Résistance mondiale au harcèlement et à la violence sexuelle. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse [https://www.kaltura.com/index.php/extwidget/preview/partner\\_id/1368891/uiconf\\_id/41443412/entry\\_id/o\\_ngbf9okz/embed/iframe?](https://www.kaltura.com/index.php/extwidget/preview/partner_id/1368891/uiconf_id/41443412/entry_id/o_ngbf9okz/embed/iframe?)
- 14 *Survey Finds One Third of UN Workers Experienced Sexual Harassment in Last Two Years*. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://sdg.iisd.org/news/survey-finds-one-third-of-un-workers-experienced-sexual-harassment-in-last-two-years/>
- 15 *Change the Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities (2017)*. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>
- 16 *Sexual Harassment at Educational Institution and workplaces: Implementation Status of the 2009 Supreme Court Guideline ActionAid Bangladesh, Dhaka Tribune* Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/court/2018/05/08/supreme-court-guidelines-sexual-harassment-largely-ignored> et <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/nation/2019/01/17/actionaid-87-students-unaware-of-sc-guidelines-on-sexual-harassment> (Remarque : les directives ou l'étude n'ont pas été trouvées en anglais)
- 17 *University of Manitoba sexual violence survey summary* Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://umanitoba.ca/student/media/Sexual-Violence-Survey-Summary-2019.pdf>
- 18 Sondage *Student Voices on Sexual Violence, CCI Research on behalf of the Ministry of Training, Colleges and Universities*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://files.ontario.ca/tcu-summary-report-student-voices-on-sexual-violence-survey-en-2019-03.pdf>
- 19 *50% increase in sexual harassment cases on campuses in 2017: Ministry of Human Resource Development, Times of India*. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse [http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/63383234.cms?utm\\_source=contentofinterest&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=cppst](http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/63383234.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst)
- 20 *A third of NZ university students are sexually assaulted, a study suggests*. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://www.stuff.co.nz/national/113090659/a-third-of-women-university-students-report-being-sexually-assaulted-what-do-we-owe-them>
- 21 *Cases highlight female students' risk of sexual harassment by alumni when seeking jobs in Japan, The Japan Times*. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/04/08/national/social-issues/cases-highlight-risk-female-students-japan-sexual-harassment-alumni-seeking-jobs/#.XU2JehKg2w>

- 22 *I'm Disabled and I Get Sexually Harassed — Here's Why That Matters*. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://www.endabusepwd.org/news-article/im-disabled-get-sexually-harassed-heres-matters/>
- 23 *Report on investigation of sexual harassment at Makerere University* Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://news.mak.ac.ug/sites/default/files/downloads/Makerere-Committee-Investigating-Sexual-Harassment-FINAL-Report-June2018.pdf>
- 24 Global Pulse est une initiative novatrice du Secrétaire général des Nations Unies sur les mégadonnées. Son programme Data Fellows crée un lien entre les universitaires et les agences des Nations Unies. Dans ce cadre, Global Pulse et l'ONU Femmes analysent la portée mondiale du mouvement #MeToo. Du site Internet Global Pulse. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://www.unglobalpulse.org/news/global-pulse-launches-data-fellows-programme-connect-doctoral-researchers-un-entities>
- 25 *Leading countries based on number of Twitter users as of July 2019*. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.statista.com/statistics/242606/number-of-active-twitter-users-in-selected-countries/>
- 26 Cette image a été générée d'après 22 878 126 publications sur Twitter avec un emplacement identifiable dans 195 pays le 08.09.2019. Les 36 millions de tweets n'ont pas tous un emplacement identifiable.
- 27 Pour obtenir plus d'informations sur #MeToo à Hollywood, consultez *Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo.*, ONU Femmes, consulté le 08.05.2019 sur <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- Pour obtenir des informations sur Tanushree Dutta, voir : *What the Zaira Wasim controversy reveals about contemporary India*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.aljazeera.com/indepth/opinion/zaira-wasim-controversy-reveals-contemporary-india-190703092002011.html> ; *Tanushree Dutta files sexual harassment complaint against Nana Patekar*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://economictimes.indiatimes.com/magazines/panache/tanushree-dutta-files-sexual-harassment-complaint-against-nana-patekar/articleshow/66105059.cms>
  - Pour obtenir des informations sur le Women Cinema Collective, consultez : *Kerala Women Filmmakers Fighting Patriarchy Get 3 Crores In State Budget*. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.ndtv.com/kerala-news/keralas-new-budget-gives-3-crores-to-women-filmmakers-fighting-patriarchy-1990168>
  - Pour obtenir des informations sur MeToo à Nollywood, consultez : *Sexual harassment in Nollywood is an epidemic; but who will speak up?* Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.pulse.ng/entertainment/movies/casting-couch-sexual-harassment-in-nollywood-is-an-epidemic-but-who-will-speak-up/y9zz46q>
- 28 Voir *Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*. sur les éléments clés de la politique et la pratique, ONU Femmes, consulté le 08.05.2019 sur <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 29 *One in five women sexually harassed at work: survey (Hong Kong)*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.scmp.com/news/hong-kong/article/1518099/one-five-women-sexually-harassed-work-survey> et *One in three UN workers say they've been sexually harassed*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.cnn.com/2019/01/16/us/united-nations-sexual-harassment-survey/index.html>
- 30 La lutte contre le harcèlement sexuel ne consiste pas à mettre fin aux relations consensuelles sur ou liées au lieu de travail.
- 31 Concernant la formation, ces termes sont utilisés dans l'article du CBC *Women of colour face different battle in sexual harassment scandal* Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.cbc.ca/news/entertainment/sexual-harassment-minorities-1.4408840>
- 32 *NHS workers including nurses and cleaners raped and groped at work, finds new report* Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/nhs-sexual-assault-harassment-rape-nurse-health-report-union-a8965761.html?fbclid=IwAR31rDna8jVZLnGirO6\\_fbuviSFJn58kkZs41kTTTTBouqzrMEZF5WMgiG4](https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/nhs-sexual-assault-harassment-rape-nurse-health-report-union-a8965761.html?fbclid=IwAR31rDna8jVZLnGirO6_fbuviSFJn58kkZs41kTTTTBouqzrMEZF5WMgiG4)
- 33 Les commentaires du politicien ont été attribués à des commentaires du porte-parole de la Chambre des députés indonésienne, Marzuki Alie, en réponse à une annonce du parlement que des règles étaient en cours de rédaction pour interdire aux législatrices de porter des vêtements « provocateurs », comme des minijupes, au travail. Consultez également : *Break the Silence on Sexual Assault: I Did Not Report Twitter Hashtag*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.care2.com/causes/break-the-silence-on-sexual-assault-idadnotreport-twitter-hashtag.html>; *United Kingdom Rape Awareness Campaigns Says "We Believe You"*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.mumsnet.com/campaigns/we-believe-you-mumsnet-rape-awareness-campaign> et *Rape, Blue Jeans, and Judicial Developments in Italy*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://digitalcommons.law.ggu.edu/pubs/104/>
- Les données sur les fausses allégations proviennent d'une étude du Ministère de l'intérieur du Royaume-Uni *A Gap or a Chasm? Attrition in reported rape cases* de Kelly, Lovett et Regan. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <http://paladinservice.co.uk/wp-content/uploads/2013/07/gap-or-chasm-rape-report.pdf> ; Rapport UNODC *The Trial of Rape- Understanding the criminal justice system response to sexual violence in Thailand and Viet Nam*. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Gender/Trial-of-Rape\\_YC\\_27-Sept-2017.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Gender/Trial-of-Rape_YC_27-Sept-2017.pdf). Pour obtenir une vue d'ensemble, consultez également End Violence Against Women International. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.evawintl.org/Best-Practices/FAQs>
- 34 Pour obtenir plus d'informations sur la « marche pour la dignité » Garima Yatra, veuillez consulter son site Internet. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://dignitymarch.org/>
- 35 Cela fait référence à la dame au sac, Tess, dans la pièce de Jane Wagner, *The Search for Signs of Intelligent Life in the Universe* 18 (1986)

- 36 S'inspire de : Banque mondiale, WBL 2019 pg. 16. - Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <http://pubdocs.worldbank.org/en/702301554216687135/WBL-DECADE-OF-REFORM-2019-WEB-04-01.pdf> ; Pour obtenir plus d'informations sur les lois promulguées en 2019, consultez : Sexual Harassment Is Now Illegal in the Country of Georgia. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.globalcitizen.org/en/content/georgia-sexual-harassment-law-passes/>; Chile gets tough on sexual harassment in the streets. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/chile-gets-tough-on-sexual-harassment-in-the-streets/>; French courts have handed down 447 fines in the past 8 months under a new law punishing harassment of women. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.cnn.com/2019/04/30/europe/france-sexual-harassment-laws-intl/index.html>
- 37 *Zero Tolerance Campaign*, Écosse, Royaume-Uni. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.zerotolerance.org.uk/about/>
- 38 *UN leaders vow to stamp out workplace sexual harassment*, Actualités de l'ONU. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://news.un.org/en/story/2018/05/1008962>
- 39 De nombreuses organisations se sont attachées à définir les éléments d'une approche centrée sur les victimes, y compris sur les campus, dans la lutte contre la violence domestique et les trafics. Cette publication s'inspire de leur travail et le reflète, notamment la Washington University à St Louis. Voir *Sexual Harassment and Sexual Violence - Resource Guide for Faculty, Staff, and Assistants*. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse [https://teachingcenter.wustl.edu/wp-content/uploads/2017/09/Responsible-Employee\\_Resource\\_Guide\\_2017.pdf](https://teachingcenter.wustl.edu/wp-content/uploads/2017/09/Responsible-Employee_Resource_Guide_2017.pdf)
- 40 La Professeure MacKinnon est la conseillère en matière de lutte contre le harcèlement sexuel auprès de l'ONU. Cette citation est tirée de son discours de l'*Espace de réflexion féministe sur le harcèlement sexuel de l'ONU Femmes*, 2018
- 41 Cela exclut les membres du secteur du sexe.
- 42 Exemple : *Employer's Responses to Sexual Harassment*. Consulté le 05.08.2019 à l'adresse <https://www.umass.edu/employmentequity/employers-responses-sexual-harassment>
- 43 *Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*. Consulté le 08.05.2019 sur <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 44 *Stepping up to the challenge: towards international standards on sexual harassment training*, Kelly, Liz (2019). Consulté le 08.05.2019 à l'adresse LIEN .....
- 45 Pilgram, M. & Keyton, J. (2009). *Evaluation of Sexual Harassment Training Instructional Strategies*. NASPA Journal about Women in Higher Education, 222-240. doi: 10.2202/1940-7890.1032; Keyton, J., Clair, R., Compton, C. A., Dougherty, D. S., Berthoud, D. F., Manning, J. et Scarduzio, J. A. (2018) *Addressing sexual harassment in a sexually charged national culture: a Journal of Applied Communication Research forum*, Journal of Applied Communication Research, 46(6), 665-683. doi: 10.1080/00909882.2018.1546472
- 46 Lauren Edelman, *What's the point of sexual harassment training? Often, to protect employers*, Washington Post, 17 novembre 2017. Consulté le 24.08.2018 à l'adresse [https://www.washingtonpost.com/outlook/whats-the-point-of-sexual-harassment-training-often-to-protect-employers/2017/11/17/18cd631e-c97c-11e7-aa96-54417592cf72\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/outlook/whats-the-point-of-sexual-harassment-training-often-to-protect-employers/2017/11/17/18cd631e-c97c-11e7-aa96-54417592cf72_story.html)
- 47 Peu d'études s'intéressent aux impacts à moyen/ long terme de la formation Roehling & Huang (2017). Roehling, M. V. & Huang, J. (2018). *Sexual harassment training effectiveness: An interdisciplinary review and call for research*. Journal of Organizational Behavior, 39, 134-150. doi: 10.1002/job.2257
- 48 McCann, B. (2018). *Does Sexual Harassment Training Work?* (2018) EASNA Annual Institute Handout
- 49 La responsabilité est primordiale et cela doit être communiqué, mais la formation pour une évolution culturelle ne doit pas se limiter à cela.
- 50 Tippet, E. C. (2018). *Harassment Trainings: A Content Analysis*. Berkeley Journal of Employment & Labor Law. Consulté le 24.08.2018 à l'adresse [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2994571](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2994571)
- 51 Tinkler, J. E. (2012). *Resisting the Enforcement of Sexual Harassment Law*. Law & Social Inquiry, 37(1), 1-24.
- 52 Bingham, S. G. & Scherer, L. L. (2001). *The Unexpected Effects of a Sexual Harassment Educational Program*. The Journal of Applied Behavioral Science, 37(2), 125-153.
- 53 Bainbridge, H. T. J., Perry, E. L., & Kulik, C. T. (2018). *Sexual harassment training: explaining differences in Australian and US approaches*. Asia Pacific Journal of Human Resources, 56, 124-147. doi:10.1111/1744-7941.12169
- 54 Pour obtenir un examen des limites de la formation centrée sur la responsabilité, consultez *The Culture of Compliance: The Final Triumph of Form over Substance in Sexual Harassment Law*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2865996](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2865996)
- 55 Tippet, E. C. (2018). *Harassment Trainings: A Content Analysis*. Berkeley Journal of Employment & Labor Law. Consulté le 08.24.2019 à l'adresse [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2994571](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2994571)
- 56 Si la fourniture d'une formation a permis d'atténuer le niveau des dédommagements/amendes, elle n'a pas protégé les organisations des litiges en soi, le versement de dédommagements restant régulier – Osborn (2018). Ainsi, même d'un point de vue commercial, les modèles de formation actuels se sont montrés inefficaces. Lauren Edelman, *What's the point of sexual harassment training? Often, to protect employers*, Washington Post, 17 novembre 2017. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse [https://www.washingtonpost.com/outlook/whats-the-point-of-sexual-harassment-training-often-to-protect-employers/2017/11/17/18cd631e-c97c-11e7-aa96-54417592cf72\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/outlook/whats-the-point-of-sexual-harassment-training-often-to-protect-employers/2017/11/17/18cd631e-c97c-11e7-aa96-54417592cf72_story.html)
- 57 Hilary Brueck, *Members of Congress now have to do sexual harassment training — here's what would actually make it effective*, Business Insider, 18 novembre 2017. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.businessinsider.com/sexual-harassment-training-effective-2017-11?r=US&iR=T>

- 58 Vicki Magley and Joanna Grossman, *Do Sexual Harassment Prevention Trainings Really Work?*, Scientific American, 10 novembre 2017. Consulté le 24.08.2018 à l'adresse <https://blogs.scientificamerican.com/observations/do-sexual-harassment-prevention-trainings-really-work/>
- 59 McDonald, P. (2011). *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. International Journal of Management Reviews, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- 60 Rhana Natour, *Does sexual harassment training work?*, PBS NewsHour, 8 janvier 2018. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.pbs.org/newshour/nation/does-sexual-harassment-training-work>
- 61 *Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*, ONU Femmes, consulté le 08.05.2019 sur <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 62 *Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*, ONU Femmes, consulté le 08.05.2019 sur <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 63 Perry, E. L., Kulik, C. T., & Field, M. P. (2009). *Sexual Harassment Training: Recommendations to Address Gaps Between the Practitioner and Research Literatures*. Human Resource Management, 48(5), 817-837. doi: 10.1002/hrm.20316
- 64 Kathy Gurchiek, *Sexual Harassment Prevention Training Should Involve Real Conversations*, Society for Human Resource Management, 30 mai 2018. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/pages/sexual-harassment-prevention-training-should-involve-real-conversations.aspx>
- 65 McDonald, P. & Charlesworth, S. (2019). Academic Evidence on the Causes, Manifestations and Responses to Workplace Sexual Harassment. Document présenté à l'Australian Human Rights Commission's National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplace.
- 66 La formation volontaire n'a pas entraîné un engagement universel, par exemple, au Royaume-Uni, seuls 34 députés sur 650 et 135 membres de leur cabinet sur 3200 ont participé ou se sont inscrits à des formations de ce type. Vu dans 'Significant' bullying and harassment in Commons, says report. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.bbc.com/news/uk-politics-48948901>
- 67 Les études et évaluations des formations ou initiatives en matière de harcèlement sexuel dans le Sud sont malheureusement très rares pour l'instant.
- 68 McDonald, P. (2011). *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. International Journal of Management Reviews, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x)
- 69 Baigent, D. (2005). Fitting in: the conflation of firefighting, male dominance and harassment. Dans Gruber J & Morgan P (Eds) *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*. Boston, North Eastern University Press, 45-64.
- 70 Yount, K. (2005). Sexualization and work roles among men miners: structural and gender-based origins of harassment. Dans Gruber J & Morgan P (Eds) *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*. Boston, North Eastern University Press, 65-91.
- 71 Adkins, L. (1995). *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Buckingham: Open University Press.
- 72 McDonald, P. (2011). *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. International Journal of Management Reviews, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- 73 Rapport d'enquête sur le harcèlement sexuel à Makerere University. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://news.mak.ac.ug/sites/default/files/downloads/Makerere-Committee-Investigating-Sexual-Harassment-FINAL-Report-June2018.pdf>
- 74 McDonald, P. (2011). *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. International Journal of Management Reviews, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x)
- 75 Bringing in the Bystander In-Person Prevention Program to a U.S. Military Installation: Results From a Pilot Study. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://search.proquest.com/openview/f252c2e8f0064718f33e4e8f968399cc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=7561>
- 76 Changing attitudes about being a bystander to violence: translating an in-person sexual violence prevention program to a new campus. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse [http://www.azrapeprevention.org/summaries\\_cares\\_2015](http://www.azrapeprevention.org/summaries_cares_2015)
- 77 *Sexual Harassment Training Doesn't Work. But Some Things Do*. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.nytimes.com/2017/12/11/upshot/sexual-harassment-workplace-prevention-effective.html>
- 78 Voir par exemple Katz, *The Macho Paradox: Why Some Men Hurt Women and How All Men Can Help*, Jackson Katz (2006)
- 79 Ces mesures s'inspirent de l'approche Hollaback: Bystander intervention training. Consulté le 24.08.2019 à l'adresse <https://www.ihollaback.org/resources/bystander-resources/>
- 80 NHS workers including nurses and cleaners raped and groped at work, finds new report Consulté le 31.07.2019 à l'adresse [https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/nhs-sexual-assault-harassment-rape-nurse-health-report-union-a8965761.html?fbclid=IwAR3JrDna8jVZLnGirO6\\_fbuviSFjN58kkZs41kTTTBouqzrMEZF5WM9iG4](https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/nhs-sexual-assault-harassment-rape-nurse-health-report-union-a8965761.html?fbclid=IwAR3JrDna8jVZLnGirO6_fbuviSFjN58kkZs41kTTTBouqzrMEZF5WM9iG4)
- 81 Workplace sexual harassment and the culture of silence. Consulté le 31.07.2019 à l'adresse <https://exceed.economist.com/blog/industry-trends/workplace-sexual-harassment-and-culture-silence>
- 82 *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, consulté le 08.05.2019 sur <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- 83 *Recommandations générales de la CEDEF 19*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en)



- 84 *Recommandations générales de la CEDEF* 35. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en)
- 85 *Programme d'action de Beijing*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- 86 *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes - Résolution 48/104 de l'Assemblée générale*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>
- 87 Objectifs de développement durable d'ici à 2030. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>
- 88 Résolution A/RES/73/148 de l'AG, Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles : harcèlement sexuel. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://undocs.org/en/A/RES/73/148>
- 89 *C 190 : Convention sur la violence et le harcèlement*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)
- 90 *R 206 : Recommandation sur la violence et le harcèlement*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:4000085](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085)
- 91 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>
- 92 *Protocole de Maputo : Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol\\_rights\\_women\\_africa\\_2003.pdf](https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003.pdf)
- 93 La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest comprend le Bénin, le Burkina Faso, le Cap Vert, la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Ghana, la Guinée, la Guinée Bissau, le Libéria, le Mali, le Niger, le Nigéria, le Sénégal, la Sierra Leone et le Togo.
- 94 Le Southern African Development Community Protocol on Gender and Development a été signé par l'Angola, la République démocratique du Congo, le Lesotho, le Madagascar, la Mauritanie, le Mozambique, la Namibie, l'Afrique du Sud, le Swaziland, la Tanzanie, la Zambie et le Zimbabwe. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol\\_on\\_Gender\\_and\\_Development\\_2008.pdf](https://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol_on_Gender_and_Development_2008.pdf)
- 95 *Convention de Belem do Para : Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <http://www.cidh.org/Basicos/English/basic13.Conv%20of%20Belem%20Do%20Para.htm>
- 96 *Convention d'Istanbul : Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>
- 97 *Recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>
- 98 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [http://www.europarl.europa.eu/charter/default\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm)
- 99 *Directive 2004/113/EC de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF>
- 100 Dans *Power in the academy: staff sexual misconduct in UK higher education*. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse [https://web.unican.es/unidades/igualdad/SiteAssets/guia-de-recursos/acoso/NUS\\_staff-student\\_misconduct\\_report.pdf](https://web.unican.es/unidades/igualdad/SiteAssets/guia-de-recursos/acoso/NUS_staff-student_misconduct_report.pdf) D'après Smith and Freyd (2014, 577), l'expression trahison institutionnelle fait référence à une « action ou absence d'action institutionnelle qui exacerbe l'impact d'expériences traumatisantes ». Voir Smith, Carly Parnitzke et Jennifer J. Freyd. 2014. « Institutional Betrayal. » *American Psychologist* 69 (6): 575–87.
- 101 Dans une petite organisation, l'agrégation peut être impossible, les détails devraient donc être préservés.
- 102 Lors de la rédaction de cette contribution, Jan Beagle était Secrétaire général adjoint, Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies.
- 103 Code de conduite mondial de PepsiCo . Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.pepsico.com/about/global-code-of-conduct>
- 104 Winnie Byanyima était Directrice exécutive d'Oxfam.
- 105 Leaders' Response Magnifies Outrage in India Rape Case. Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://www.nytimes.com/2012/12/30/world/asia/weak-response-of-india-government-in-rape-case-stokes-outrage.html>
- 106 Les directives de Vishakha ont fourni les bases du Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, Inde. Plus d'informations dans « Dalit woman's rape in '92 led to India's first sexual harassment law – but justice still eludes her ». Consulté le 08.05.2019 à l'adresse <https://scroll.in/article/899044/dalit-womans-rape-in-92-led-to-indias-first-sexual-harassment-law-but-justice-still-eludes-her>
- 107 Lors de la rédaction de cette contribution, Peter Drennan était Secrétaire général adjoint, Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies
- 108 <https://trialinternational.org/wp-content/uploads/2018/01/20180112-TRIAL-Rape-Myths-ENG-WEB.pdf>
- 109 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30547723>
- 110 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10926771.2018.1506854?journalCode=wamt20>
- 111 [https://www.raliance.org/wp-content/uploads/2018/08/BMSG\\_MessagingGuide\\_FINAL508.pdf](https://www.raliance.org/wp-content/uploads/2018/08/BMSG_MessagingGuide_FINAL508.pdf)
- 112 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30040596>
- 113 <https://www.tandfonline.com/eprint/GdJiFifvzbMiDjW8EigK/full>
- 114 [https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/IWPR-sexual-harassment-brief\\_FINAL.pdf](https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf)
- 115 [https://d3n8a8pr07vhmx.cloudfront.net/equalitynow/pages/1581/attachments/original/1547485403/EN-Eurasia\\_Rpt\\_ENG\\_-\\_Web.pdf?1547485403](https://d3n8a8pr07vhmx.cloudfront.net/equalitynow/pages/1581/attachments/original/1547485403/EN-Eurasia_Rpt_ENG_-_Web.pdf?1547485403)
- 116 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_605700\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_605700_20)
- 117 <https://www.measureevaluation.org/resources/publications/tr-19-321>

- 118 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_605450\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_605450_20)
- 119 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30770026>
- 120 <https://riselearningnetwork.org/wp-content/uploads/2019/02/Access-to-Justice-Thematic-Report-Connecting-the-dots.pdf>
- 121 <https://journals.humankinetics.com/doi/abs/10.1123/jcsp.2018-0056>
- 122 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_603582\\_24](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_603582_24)
- 123 <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-073117-041410>
- 124 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444818820069>
- 125 <https://www.nsrc.org/helping-industries-classify-reports>
- 126 [https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/IWPR-sexual-harassment-brief\\_FINAL.pdf](https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf)
- 127 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_606248\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_606248_20)
- 128 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_607388\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_607388_20)
- 129 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_608447\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608447_20)
- 130 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_608423\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608423_20)
- 131 <https://riselearningnetwork.org/wp-content/uploads/2019/03/181126-AloneUnsafe-Report-EN-web.pdf>
- 132 <https://tandfonline.com/doi/full/10.1080/26410397.2019.1586815>
- 133 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_608886\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608886_20)
- 134 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_608825\\_20](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608825_20)
- 135 <http://www.justice.gov.za/salrc/dpapers/dp149-prj107-SexualOffences-PornographyChildren2019.pdf>
- 136 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0145213419300390>
- 137 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_609283\\_24](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_609283_24)
- 138 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30939899>
- 139 <https://bmcwomenshealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12905-019-0771-9>
- 140 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31204606>
- 141 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_613783\\_24](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_613783_24)
- 142 [https://www.biomedcentral.com/epdf/10.1186/s12978-019-0731-8?shared\\_access\\_token=Tuie17J1EDTambhLRBptAW\\_BpEt1BhCbnbw3Buzl2RMLh5r-3s\\_la\\_rlE89lBe311Ngr4epjqPw1BmGoYhTQc1huTwEuPnHkz7\\_KsTrQWg8hBb11TfRsNUuOTHavyx-wrejQLAepNNYg6zC5Oxq1gw%3D%3D](https://www.biomedcentral.com/epdf/10.1186/s12978-019-0731-8?shared_access_token=Tuie17J1EDTambhLRBptAW_BpEt1BhCbnbw3Buzl2RMLh5r-3s_la_rlE89lBe311Ngr4epjqPw1BmGoYhTQc1huTwEuPnHkz7_KsTrQWg8hBb11TfRsNUuOTHavyx-wrejQLAepNNYg6zC5Oxq1gw%3D%3D)
- 143 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_614240\\_24](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_614240_24)
- 144 <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-6220-0>
- 145 [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)30649-X/fulltext?utm\\_campaign=lancet&utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_term=infographic](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)30649-X/fulltext?utm_campaign=lancet&utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_term=infographic)
- 146 [https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle\\_616359\\_24](https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_616359_24)
- 147 <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/ethics/chynoweth-martin.pdf>
- 148 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G19/213/17/PDF/G1921317.pdf?OpenElement>
- 149 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13691058.2019.1627420>





**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.



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

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[www.facebook.com/unwomen](https://www.facebook.com/unwomen)  
<https://twitter.com/ONU Femmes>  
[www.youtube.com/unwomen](https://www.youtube.com/unwomen)  
[www.flickr.com/unwomen](https://www.flickr.com/unwomen)