

SECRETARIAT DE L'ONU

AGIR CONTRE LE

HARCÈLEMENT SEXUEL



« Le harcèlement sexuel porte atteinte aux principes mêmes que nous défendons en tant qu'Organisation et sape les valeurs essentielles d'intégrité, de compétence et de professionnalisme attendues de tous. Aidons nos collègues victimes de harcèlement et dénonçons le harcèlement lorsque nous en sommes témoin. »

– António Guterres, Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

Ce qu'il faut savoir

Le **harcèlement sexuel** s'entend de toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier (voir [ST/SGB/2008/5](#)).

- Il peut y avoir harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail (par exemple à l'occasion d'un voyage autorisé ou d'une mission officielle) ou dans tout autre contexte où le harcèlement pourrait avoir une incidence sur le lieu de travail.
- Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de communications écrites, notamment de courriels, de textos ou de publications sur les réseaux sociaux.
- Il peut s'agir d'actes répétés ou isolés.
- Le harcèlement sexuel peut survenir entre des membres du personnel du même sexe ou du sexe opposé.
- Le harcèlement sexuel peut donner lieu à des comportements sexuels assimilables à de l'exploitation ou à des sévices.

Certaines formes de harcèlement sexuel peuvent faire l'objet d'une procédure pénale ou civile au niveau national.

La politique appliquée par l'ONU en matière d'interdiction du harcèlement sexuel est très claire pour ce qui est des responsabilités des fonctionnaires, des

supérieurs hiérarchiques et chefs de département, de bureau ou de mission, ainsi que des mesures de règlement des différends formelles et informelles (voir [ST/SGB/2008/5](#)).

Tous les fonctionnaires de l'Organisation sont tenus de suivre la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel et des violences sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies et la nécessité de travailler en harmonie (*Prevention of Sexual Harassment and Abuse by United Nations Personnel – Working Harmoniously*).

Personnes pouvant déposer une plainte

- Tous les fonctionnaires peuvent déposer une plainte pour harcèlement sexuel.
- Toute autre personne, y compris les consultants, les stagiaires et les volontaires, qui pourrait avoir été victime de harcèlement sexuel de la part d'un fonctionnaire dans une situation liée au travail peut déposer une plainte.
- Tout tiers ayant une connaissance directe des faits peut dénoncer un cas de harcèlement sexuel.

Ce que vous pouvez faire

Si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel, vous êtes invité à réagir le plus rapidement possible.

Si vous êtes témoin de harcèlement sexuel, vous

ne devez pas rester les bras croisés. Vous pouvez intervenir pour faire cesser le harcèlement sexuel, signaler les faits, proposer de témoigner ou offrir votre aide de toute autre manière.

Si vous vous sentez à l'aise et en sécurité, vous pouvez aborder le problème de manière informelle avec l'auteur présumé des faits. Vous pouvez obtenir des conseils et un appui auprès des personnes et des bureaux mentionnés à la fin du présent feuillet d'information.

Voies de recours officielles

Si vous souhaitez engager une procédure officielle ou que vous n'avez pas réussi à régler le problème de manière informelle, vous pouvez adresser une plainte par écrit à votre chef de département, de bureau ou de mission. S'il s'agit de la personne dont vous jugez les agissements répréhensibles, veuillez adresser votre plainte à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines ou, si vous travaillez dans une mission, au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions.

En tout état de cause, vous pouvez toujours signaler directement les faits de harcèlement sexuel au Bureau des services de contrôle interne.

Votre plainte sera examinée afin de déterminer si elle est suffisamment étayée pour justifier l'ouverture d'une enquête d'établissement des faits. Le cas échéant, une équipe de deux personnes formées pour enquêter sur les allégations de harcèlement sexuel et appartenant à votre département sera chargée d'enquêter sur les faits.

Cette équipe soumettra un rapport au responsable supervisant le processus et le requérant sera informé de la suite donnée à sa plainte.

- S'il ressort du rapport qu'il y a bien eu harcèlement sexuel, le responsable désigné pourra prendre des mesures correctives.
- Si le harcèlement sexuel peut être constitutif de faute, l'affaire sera renvoyée à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, qui pourra prendre des mesures disciplinaires.
- Dans les autres cas, l'affaire sera classée.

Protection contre les représailles

Les actes ou menaces de représailles contre toute personne exerçant le droit qui est le sien de se plaindre en cas de harcèlement sexuel sont inacceptables et illégaux (voir [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

Les demandes de protection contre des représailles doivent être présentées au Bureau de la déontologie dans un délai de six mois à compter de la date à partir de laquelle le requérant sait ou devrait savoir qu'il fait l'objet de représailles.

Le Bureau de la déontologie conduira une enquête préliminaire, normalement sous 30 jours, et s'il estime que c'est nécessaire, saisira le Bureau des services de contrôle interne pour que celui-ci mène une enquête.

En attendant la fin de l'enquête, le Bureau de la déontologie pourra recommander au Secrétaire général de prendre des mesures de protection provisoires afin de préserver les intérêts du requérant.

Le Bureau des services de contrôle interne communiquera ses conclusions au Bureau de la déontologie. Si le Bureau de la déontologie estime qu'il y a bien eu représailles, des mesures correctives pourront être recommandées par le Secrétaire général.

Où trouver des conseils et de l'aide

- Adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à un autre responsable

Vous pouvez prendre contact avec l'une des entités suivantes :

- [Bureau de la gestion des ressources humaines](#)
- [Bureau des services d'ombudsman et de médiation](#)
- [Bureau de la déontologie](#)
- [Bureau du Conseiller du personnel](#)
- [Bureau de l'aide juridique au personnel](#)
- [Bureau des services de contrôle interne](#)

Si vous travaillez dans une mission, veuillez prendre contact avec

- Votre [Équipe déontologie et discipline](#)