



Assemblée générale

Distr. générale
3 août 2018
Français
Original : anglais

Soixante-treizième session
Point 29 de l'ordre du jour provisoire*
Promotion des femmes

Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport, soumis en application de la résolution [71/170](#) de l'Assemblée générale, contient des informations sur les mesures prises par les États Membres et les activités menées dans le système des Nations Unies pour combattre la violence contre les femmes et les filles, en particulier le harcèlement sexuel, qui constitue une forme de violence contre les femmes. Des conclusions et des recommandations précises y sont formulées concernant les mesures à prendre.

* [A/73/150](#).



I. Introduction

1. Dans sa résolution 71/170, l'Assemblée générale a considéré que la violence à l'égard des femmes et des filles les empêchait d'exercer pleinement leurs droits fondamentaux et demandé instamment aux États Membres de poursuivre leurs efforts en vue d'adopter une démarche plus globale pour lutter contre cette violence tant dans l'espace public que privé.
2. Le présent rapport s'appuie sur des travaux de recherche et les informations disponibles dans la Base de données mondiale sur la violence à l'égard des femmes¹ et sur l'Inventaire des activités menées par les Nations Unies pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes², deux structures gérées par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), ainsi que sur les informations communiquées par les États Membres et les entités des Nations Unies. Faisant suite au précédent rapport du Secrétaire général sur la question (A/71/219), celui-ci couvre la période allant du 18 juin 2016 au 30 juin 2018.
3. Compte tenu de la mobilisation sans précédent qui s'est produite récemment contre les agressions et le harcèlement sexuels, en particulier dans le monde du travail, et du nombre considérable de femmes qui se sont exprimées sur ces questions, et compte tenu également des lacunes qui existent dans l'action menée pour combattre véritablement ces formes de violence, une place de choix a été réservée à la question du harcèlement sexuel dans le présent rapport. Dans le droit fil du précédent rapport, qui portait sur la violence domestique et la violence faite aux femmes dans le contexte précis des objectifs de développement durable, celui-ci vise à informer sur ces violences et à traiter des questions nouvelles. Il comporte des analyses et des informations utiles pour combattre toutes les formes de violence contre les femmes et les filles et s'articule autour de trois axes : l'inégalité entre les sexes en tant que cause profonde des violences faites aux femmes et aux filles ; la responsabilité qui incombe à l'État de prévenir ces violences et de les combattre ; l'action qui est menée, notamment dans le système des Nations Unies, pour lutter contre l'exploitation, la violence et le harcèlement sexuels et y faire face. Le Secrétaire général s'est dit fermement déterminé à ne pas tolérer cette violence et à s'attaquer à ses causes profondes au moyen d'une série de mesures concrètes énoncées dans le présent rapport.

II. Textes normatifs mondiaux et régionaux

4. Ces deux dernières années, les normes mondiales relatives à l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles se sont enrichies grâce aux travaux menés par des organismes des Nations Unies.
5. Dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les chefs d'État et de gouvernement et les représentants de haut niveau ont appelé de leurs vœux l'élimination de toutes les formes de violence contre les femmes. Dans le Nouveau Programme pour les villes, les États Membres se sont engagés à faire en sorte que les espaces publics et les rues soient exempts de harcèlement sexuel et de violence sexiste, et ont demandé que soient conçus des moyens de transport sûrs qui tiennent compte de la problématique femmes-hommes.
6. À sa soixante et unième session, la Commission de la condition de la femme a fermement condamné la violence contre les femmes et les filles, notamment le harcèlement sexuel, en soulignant les incidences négatives sur l'exercice de leurs

¹ Voir <http://evaw-global-database.unwomen.org/en>.

² Voir <http://evaw-un-inventory.unwomen.org/en>.

droits par les femmes dans le cadre du travail, et a adopté une résolution sur le harcèlement sexuel au travail (voir [E/2017/27-E/CN.6/2017/21](#)). À sa soixante-deuxième session, elle a redit son engagement sur la question et accordé une attention particulière aux femmes et aux filles vivant en milieu rural et à l'élimination du harcèlement et de l'intimidation sur Internet (voir [E/2018/27-E/CN.6/2018/20](#)). La question du harcèlement sexuel a également été abordée récemment dans le cadre de la violence exercée à l'égard des femmes dans la vie politique (voir la résolution [72/278](#) de l'Assemblée générale) et dans l'environnement numérique (voir la résolution [38/5](#) du Conseil des droits de l'homme).

7. Il convient de signaler aussi l'adoption, par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, de la recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19 ([CEDAW/C/GC/35](#)), dans laquelle le Comité a constaté que la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre s'exerçait dans toutes les sphères de l'interaction humaine, notamment les espaces publics, le lieu de travail, les loisirs et les environnements créés par la technologie.

8. La Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences a continué d'examiner des questions connexes d'une importance critique, notamment le rôle que jouent les progrès technologiques dans l'évolution de la nature de la violence contre les femmes et les filles, et demandé aux gouvernements de veiller à ce que les cadres réglementaires soient conformes aux instruments relatifs aux droits de l'homme (voir [A/HRC/38/47](#)).

9. Il faut souligner également l'élaboration d'une nouvelle norme mondiale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Une question a d'ailleurs été inscrite à l'ordre du jour de la cent huitième session de la Conférence internationale du Travail, qui se tiendra en juin 2019, en vue de l'adoption d'une convention sur la question, qui serait complétée par une recommandation. Le respect de cette norme permettrait de renforcer l'obligation de lutter contre la violence et le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence domestique.

III. Questions nouvelles relatives à l'élimination de la violence contre les femmes et les filles

A. Renforcement de l'accent mis au niveau mondial sur la violence et le harcèlement sexuels : passer de l'attention à l'action

10. Ces 18 derniers mois, la violence et le harcèlement sexuels ont suscité une attention et une mobilisation accrues au niveau mondial. L'essor des mouvements « #MeToo », « #TimesUp », « #BalanceTonPorc », « #NiUnaMenos » et « #HollaBack! », entre autres mouvements mondiaux et nationaux de solidarité, a fait qu'un nombre sans précédent de femmes de divers horizons et de toutes les régions du monde ont dénoncé les violences faites aux femmes et aux filles, en particulier le harcèlement sexuel et les autres formes de violence sexuelle³. S'inscrivant dans le droit fil des mouvements de femmes qui mènent des actions de sensibilisation depuis des dizaines d'années dans le monde entier, ces mouvements ont ouvert de nouveaux espaces, en particulier dans les médias et les médias sociaux, où les femmes ont pu faire entendre leur voix et témoigner de leur vécu. L'attention inédite portée à la violence et au harcèlement sexuels systémiques permettra peut-être

³ Purna Sen, « Women are uniting against sexual violence – and we won't be stopped », *The Guardian*, 6 juillet 2018. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.theguardian.com/global-development/2018/jul/06/women-sexual-violence-harassment>.

d'atteindre le seuil critique où ces violations ne seront plus acceptées comme étant la norme et leurs auteurs seront tenus de répondre de leurs actes. Pour être efficaces, les mesures qui seront prises devront s'attaquer aux rapports de force inégaux entre les hommes et les femmes qui ont cours dans toutes les institutions. L'ONU, par exemple, a adopté des mesures visant à la parité des sexes tout en renforçant ses politiques en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

11. Le harcèlement sexuel est omniprésent et les femmes en sont l'objet dans divers environnements, notamment le travail, les établissements d'enseignement et les espaces publics, tant hors ligne qu'en ligne. Le harcèlement sexuel se fait au moyen de la technologie, se produit dans la rue et lors de manifestations sociales et culturelles, et intervient sur le lieu de travail, dans les écoles, dans les transports publics, dans les espaces récréatifs, dans les marchés et aux points de distribution d'eau, ou alentour. S'il existe peu de données à l'échelle mondiale, certaines études ont révélé l'étendue et la dimension alarmantes du problème. Une étude portant sur 42 000 personnes dans l'Union européenne a établi qu'une femme sur deux (55 %) avait été l'objet de harcèlement sexuel au moins une fois depuis l'âge de 15 ans, et qu'une femme sur cinq (21 %) en avait été victime au cours de l'année qui précédait l'enquête. Parmi les femmes qui ont été l'objet de harcèlement sexuel au moins une fois depuis l'âge de 15 ans, 32 % ont indiqué que l'auteur était une personne qu'elles avaient rencontrée dans le cadre de leur travail, à savoir un collègue, un supérieur ou un client⁴.

12. Comme le montrent des études menées aux niveaux national et local, des taux alarmants de harcèlement sexuel ont été enregistrés dans différents contextes. Une étude australienne portant sur plus de 30 000 étudiants universitaires a révélé que 32 % des étudiantes avaient été l'objet de harcèlement sexuel à l'université, y compris sur le trajet qu'elles font pour s'y rendre, contre 17 % pour les étudiants⁵.

13. Des politiques et des cadres juridiques internationaux reconnaissent que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination contre les femmes et une violation des droits de la personne, et de plus en plus de lois prévoient des dispositions pour lutter contre ce phénomène. Cependant, le harcèlement sexuel a été pendant trop longtemps normalisé, justifié et rendu invisible, comme s'il s'agissait de quelque chose d'inévitable. Les cadres juridiques sur le harcèlement sexuel demeurent insuffisants et sont inégaux d'un pays à l'autre, la protection contre le harcèlement sexuel dans l'espace public étant particulièrement faible. Les systèmes mis en place sont insuffisants en ce qu'ils ne créent pas toujours les conditions qui permettraient aux femmes de signaler les cas de harcèlement et de demander justice. Diverses raisons peuvent expliquer le fait que les femmes s'abstiennent de dénoncer le harcèlement sexuel : la crainte des représailles ou la peur que la situation ne soit pas traitée comme il se doit, qu'on n'en fasse aucun cas ou encore que l'affaire soit étouffée. Cela a abouti à une culture dans laquelle la victime est blâmée et les auteurs impunis.

14. Les mouvements mondiaux qui ont dénoncé l'ampleur des agressions et du harcèlement sexuels ont créé de nouvelles attentes sur le plan tant des responsabilités que des mesures à prendre. Dans les cas où des organisations ne prendraient pas de mesures décisives, la mobilisation continuera de s'accroître et des changements continueront d'être exigés. Grâce aux témoignages de ces femmes, plutôt que de se porter sur la crédibilité des victimes, l'attention se dirige davantage vers la

⁴ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'Union européenne – Les résultats en bref* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2015).

⁵ Commission australienne des droits de l'homme, *Change the Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities* (Sydney, Australie, 2017).

responsabilité des auteurs de violences et l'action attendue des débiteurs d'obligations, notamment les gouvernements et les employeurs.

B. Continuum de la violence contre les femmes et les filles

15. L'une des plus importantes prises de conscience qui se dessine grâce à ces divers mouvements de solidarité est que, loin de se limiter à une série de faits isolés perpétrés par des personnes atypiques, la violence contre les femmes et les filles est de nature systémique ; elle se produit dans divers contextes et prend une multitude de formes. Cette prise de conscience a révélé que la cause sous-jacente de cette violence était l'inégalité des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, renforcée par des comportements machistes qui perpétuent la domination masculine et l'idée selon laquelle les hommes ont le droit d'obtenir un acte sexuel et que les femmes sont serviles. L'inégalité entre les sexes est profondément ancrée dans les structures et les institutions qui organisent ou cristallisent l'inégale répartition entre les femmes et les hommes du pouvoir économique, social et politique et des ressources y relatives. Elle est également renforcée par des normes sociales discriminatoires et des stéréotypes sexistes qui dictent la conduite, les rôles, les intérêts et les contributions attendues de la part des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, et par des pratiques, des comportements et des actes quotidiens qui renforcent le pouvoir des hommes et rendent normal le manque de respect à l'égard des femmes. Le fait que les femmes sont moins susceptibles d'être représentées aux postes de direction des institutions publiques envoie un message quant à la valeur de la voix des femmes et enracine profondément l'idée selon laquelle ce sont les hommes qui détiennent le pouvoir et contrôlent les décisions et les ressources.

16. La violence faite aux femmes et aux filles prend des formes multiples qui peuvent se renforcer mutuellement et se recouper. D'après des données comparables recueillies auprès de 87 pays et portant sur la période 2000-2016, en moyenne 19 % des femmes et des filles de 15 à 49 ans dans le monde entier ont subi des violences physiques ou sexuelles commises par un partenaire intime au cours des 12 derniers mois. Dans ses formes les plus graves, la violence contre les femmes peut être mortelle ; le féminicide est un phénomène mondial.

17. Comprendre le continuum de la violence contre les femmes et les filles, c'est reconnaître les caractéristiques communes et les liens qui existent entre les manifestations de violence dans différents contextes⁶. Toutes les formes de violence sexuelle contre les femmes et les filles, notamment le viol, l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel, ont pour origine la domination, les privilèges et le pouvoir masculins et le contrôle exercé par les hommes. Elles ont en commun la contrainte, la force, l'intimidation et les menaces qui nient la dignité de la personne.

18. Le harcèlement sexuel, qui est une forme de violence à l'égard des femmes, se produit lorsque l'homme et la femme ne sont pas sur un pied d'égalité et s'inscrit dans le continuum de la violence. Il est rendu possible par l'inégalité de la situation économique des femmes par rapport à celle des hommes, par l'absence de sécurité économique et par le fait que la parité n'existe pas, que ce soit au niveau de la représentation des femmes, en particulier aux postes de direction, ou de leur participation, quel que soit le secteur envisagé. Si les hommes peuvent aussi être victimes de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence, dans la grande majorité des cas, ce sont des hommes qui commettent des actes de violence et de harcèlement contre des femmes. Que le harcèlement sexuel se produise au travail, à l'école ou dans l'espace public, toutes les formes de violence et de harcèlement

⁶ Liz Kelly, *Surviving Sexual Violence* (Minneapolis, University of Minnesota Press, 1988).

servent directement ou indirectement à préserver et à consolider les normes, les structures et les rôles patriarcaux et l'inégale relation de pouvoir entre les femmes et les hommes. Le concept du continuum de la violence fait le lien entre les formes « atroces » et les formes « quotidiennes » de violence que subissent les femmes et les filles. Le concept est important pour comprendre le harcèlement sexuel. En effet, on a souvent tendance à s'arrêter sur les formes les plus extrêmes de violence et à négliger ou à minimiser les formes quotidiennes de violence et de harcèlement, lesquelles peuvent avoir des répercussions profondément destructrices et préjudiciables pour les femmes⁷.

19. Pour les femmes et les filles victimes de formes multiples et croisées de discrimination et d'inégalité, l'expérience de la violence et du harcèlement sexuels peut être amplifiée si ceux-ci se produisent dans un contexte d'exclusion et de discrimination. Par exemple, pour les lesbiennes, bisexuelles, femmes transgenres, et intersexes, le harcèlement sexuel peut être associé à un harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, c'est-à-dire que les femmes sont victimes de harcèlement non seulement en raison de leur sexe, mais aussi parce qu'elles enfreignent les codes relatifs à l'identité de genre et les rôles assignés à chaque sexe. Certains groupes de femmes, par exemple les femmes migrantes, sont souvent en proie au harcèlement sexuel, qui est aussi alimenté par des stéréotypes racistes sur les rôles sexuels et la servilité sexuelle de certains groupes.

20. Pour lutter contre le harcèlement sexuel, il faut adopter une démarche globale qui reconnaisse le continuum de la violence contre les femmes et les filles et les différents contextes dans lesquels elle se produit, et l'assortir d'un arsenal législatif qui sera effectivement appliqué et de mesures de prévention visant à modifier les normes, les attentes et les comportements sociaux associés au genre, en particulier les comportements machistes, l'idée selon laquelle les hommes ont le droit d'obtenir un acte sexuel, le contrôle et la prédominance des hommes sur les femmes, et la servilité sexuelle que l'on attend des femmes. Pour faire changer les choses, il est essentiel que les hommes et les garçons participent à l'action menée contre le harcèlement sexuel, notamment en ce qui concerne le partage équitable des responsabilités dans différents domaines, dont l'éducation des enfants, la parentalité, les travaux domestiques et les soins à la personne. Les données montrent que les hommes ayant des comportements plus respectueux de l'égalité des sexes sont moins susceptibles de commettre des actes de violence sexuelle⁸.

C. Harcèlement sexuel dans le monde du travail

21. Dans le monde du travail, le harcèlement sexuel se produit dans tous les domaines d'activité, dans le privé comme dans le public, dans le secteur structuré comme dans le secteur informel de l'économie. Le coût de la violence et du harcèlement sexuels au travail est élevé pour les personnes touchées, pour les organisations dans lesquelles ils se produisent, et pour le public et les contribuables, à cause du coût social et du coût des services nécessaires pour remédier aux conséquences. Pour les personnes touchées, le harcèlement sexuel a des effets préjudiciables sur la santé et le bien-être, l'emploi, les perspectives d'emploi et les perspectives économiques⁹. Il existe peu de données mondiales sur les effets tangibles

⁷ Liz Kelly et Nicole Westmarland, « Naming and defining “domestic violence”: lessons from research with violent men », *Feminist Review*, vol. 112, n° 1 (février 2016).

⁸ Gary Barker *et al.*, « Evolving men: initial results from the International Men and Gender Equality Survey » (Washington, Centre international de recherche sur les femmes ; Rio de Janeiro, Instituto Promundo, 2011).

⁹ Organisation internationale du Travail (OIT), « Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 octobre 2016) ».

du harcèlement sexuel au travail. Toutefois, d'après une enquête menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, les travailleurs qui ont été l'objet de violences physiques sont trois fois plus susceptibles de souffrir de dépression et deux fois plus susceptibles de se dire stressés. Après avoir été victimes d'intimidation ou de harcèlement, les travailleurs sont quatre fois plus susceptibles de souffrir de dépression, trois fois plus susceptibles de mal dormir et deux fois plus susceptibles de se dire stressés¹⁰. Briser le silence relatif au harcèlement sexuel peut également avoir un coût pour ces personnes ; elles risquent de perdre leur emploi ou de voir leurs revenus diminuer, ce qui est particulièrement vrai pour le personnel dont le revenu dépend des pourboires¹¹.

22. Le coût du harcèlement sexuel est également très élevé pour les organisations, notamment en termes de rotation du personnel et d'absentéisme, de baisse de la productivité individuelle et de la productivité de groupe, de temps passé par la direction à donner suite aux plaintes, et de frais de justice, y compris les coûts de la procédure judiciaire et le versement de dommages et intérêts aux victimes¹². S'il n'y a guère d'études à jour sur le sujet, d'après une enquête menée auprès de 160 entreprises américaines, une entreprise typique du classement Fortune 500 employant 23 750 salariés aurait perdu 6,7 millions de dollars par an en raison de l'absentéisme, de la faible productivité et de la rotation du personnel résultant du harcèlement sexuel¹³. Des données provenant du programme conjoint Better Work de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de la Société financière internationale (SFI) donnent à penser que les bénéfices moyens chutent dans les entreprises où le harcèlement sexuel est très répandu¹⁴.

23. Il est essentiel de changer les mentalités dans le monde du travail pour mettre fin au harcèlement sexuel. Les enseignements tirés d'initiatives qui avaient pour but de faire évoluer les mentalités (par exemple, en ce qui concerne la sécurité au travail) indiquent que l'adoption d'un ensemble de mesures, y compris un cadre réglementaire, permettrait de prévenir et de combattre efficacement le harcèlement sexuel. Une démarche globale de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail exige : des lois spécifiques qui énoncent les obligations et les responsabilités des employeurs, et leur application effective ; une volonté explicite de la direction et une politique de tolérance zéro à l'égard des agressions et du harcèlement sexuels ; la mise en place de mécanismes de dénonciation ; l'adoption de mesures décisives et opportunes lorsqu'il y a harcèlement sexuel ; une prise en charge globale des victimes ; des actions de formation et d'éducation en la matière ; des actions de formation pour que les personnes qui assisteraient à des situations de harcèlement sexuel sachent quoi faire le cas échéant ; des mesures plus générales en faveur de l'égalité des sexes. En effet, il ressort d'une méta-analyse sur l'incidence du harcèlement sexuel dans les organisations que la tolérance dont une organisation fait preuve vis-à-vis du

¹⁰ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Violence physique et psychologique sur le lieu de travail* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2013).

¹¹ OIT, *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail* (Genève, Bureau international du Travail, 2017). Disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf.

¹² Joni Hersch, « Sexual harassment in the workplace » (Institute for the Study of Labour, 2015).

¹³ Robert H. Faley *et al.*, « Estimating the organizational costs of sexual harassment: the case of the U.S. Army », *Journal of Business and Psychology*, vol. 13, n° 4 (décembre 1999).

¹⁴ OIT, *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*.

harcèlement est le seul facteur qui déterminera l'existence ou non du harcèlement sexuel au travail¹⁵.

D. Technologie et violence contre les femmes et les filles

24. L'ampleur et l'incidence de la violence contre les femmes et les filles qui est facilitée par la technologie, l'impunité dont celle-ci jouit, l'absence de voies de recours et la faiblesse des mesures de prévention en la matière sont profondément préoccupantes. Bien qu'il n'existe pas de données mondiales, une étude menée par l'Union européenne a révélé que, chez les femmes européennes âgées de plus de 15 ans, 1 sur 10 avait été l'objet de cyberharcèlement, et que les femmes âgées de 18 à 29 ans y étaient le plus exposées.

25. Les technologies, qui ont connu des avancées rapides et sont accessibles à tous et partout, fournissent un autre moyen de perpétrer des actes d'agression et de harcèlement sexuels. Le continuum des agressions et du harcèlement sexuels s'applique tant aux activités hors ligne qu'aux activités en ligne. Si les formes de violence perpétrées par l'intermédiaire des technologies de l'information et des communications ne sont pas nécessairement nouvelles, les progrès technologiques ont transformé la nature et l'ampleur de cette violence et le mal qu'elle fait. La transformation a été facilitée par la vitesse toujours croissante à laquelle l'information se propage, la possibilité de commettre des actes de harcèlement et de violence à distance, l'existence d'une plus grande connectivité entre les auteurs de violences et l'utilisation de profils anonymes.

26. Le harcèlement sexuel en ligne prend de nombreuses formes et désigne toute forme de conduite verbale ou non verbale non désirée à caractère sexuel ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (voir [A/HRC/38/47](#)). Il peut s'agir de la diffusion non consensuelle de contenus intimes, de la communication de menaces à caractère sexuel et d'avances non désirées. Certaines formes de harcèlement en ligne ont vu le jour ces dernières années, comme le « trolling », la traque en ligne et le harcèlement en ligne. Les auteurs de harcèlement sexuel en ligne peuvent être des inconnus ou des personnes connues, notamment des collègues, des voisins, des partenaires ou d'anciens partenaires.

27. Certains groupes de femmes sont particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel facilité par la technologie, à savoir les journalistes, les femmes politiques, les défenseuses des droits de l'homme, les blogueuses, et les femmes et jeunes femmes appartenant à des groupes particulièrement marginalisés. Les femmes qui participent à la vie publique font souvent l'objet de harcèlement sexuel en raison de leur rôle public et de leurs activités en faveur des droits fondamentaux des femmes et de l'égalité des sexes. Les actes d'intimidation et les menaces qu'elles subissent sont une forme de violence contre les femmes et constituent aussi une forme de réaction contre l'intensification de la participation des femmes à la vie publique.

28. Le tort causé par les violences, les atteintes et le harcèlement sexuels facilités par la technologie est grave, en particulier le préjudice psychologique dû à leur portée et à leur caractère répétitif. Dépression, anxiété et automutilation sont autant de manifestations de ces souffrances, qui peuvent conduire les femmes à réduire leur présence en ligne ou à s'autocensurer. Le harcèlement sexuel en ligne, qui peut être

¹⁵ Chelsea R. Willness, Piers Steel et Kibeom Lee, « A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment », *Personnel Psychology*, vol. 60, n° 1 (février 2007).

le prolongement du harcèlement sexuel hors ligne, a des répercussions économiques, sanitaires et sociales pour les femmes.

29. Cependant, ces progrès technologiques peuvent aussi fournir de nouvelles possibilités de renforcement des mouvements de mobilisation et de lutte contre le harcèlement sexuel et toutes les formes de violence contre les femmes. La technologie permet aux femmes d'entrer en contact et de parler de leur vécu, comme en témoignent les récents mouvements axés sur la violence et le harcèlement sexuels.

30. Il est nécessaire que les États Membres renforcent l'action qu'ils mènent afin de prévenir et d'éliminer la violence en ligne contre les femmes et les filles, y compris le harcèlement sexuel. Cela exigera l'exercice de la diligence raisonnable pour prévenir, instruire et réprimer les actes de violence commis par l'intermédiaire de la technologie, et de mettre davantage l'accent sur la réglementation et les efforts de prévention, de manière à garantir que les femmes jouissent du droit d'être à l'abri du harcèlement sexuel et de toutes les formes de violence, aussi bien hors ligne qu'en ligne.

IV. Mesures prises par les États Membres et les entités des Nations Unies pour éliminer les violences à l'égard des femmes et des filles, notamment le harcèlement sexuel

31. On trouvera dans les paragraphes ci-après la synthèse des faits récemment observés concernant la violence à l'égard des femmes et des mesures prises en la matière par les États Membres¹⁶ et les entités des Nations Unies, l'accent étant mis sur le harcèlement sexuel mais également sur les approches prometteuses, les difficultés constatées et les lacunes recensées. Si le rapport porte principalement sur le harcèlement sexuel, des mesures prises contre d'autres formes de violences faites aux femmes et aux filles y sont également présentées.

32. Il est essentiel de s'attaquer à tous les aspects des violences faites aux femmes et aux filles et d'étayer cette approche par des ressources financières adéquates. Récemment lancée par l'ONU et l'Union européenne¹⁷ et dotée par l'Union européenne d'un financement initial de 500 millions d'euros, l'Initiative Spotlight revêt une dimension globale, en ce qu'elle prévoit des mesures aussi bien d'ordre législatif et politique qu'en matière de prévention, de services et de collecte de données, l'objectif étant de combattre la violence à l'égard des femmes et des filles et les pratiques traditionnelles néfastes. L'initiative vise à renforcer la collaboration entre différents acteurs, y compris les gouvernements nationaux et la société civile, et de démontrer que les mesures de lutte contre les inégalités entre les sexes et les violences faites aux femmes peuvent contribuer à la réalisation de tous les objectifs de développement durable si elles bénéficient d'un financement adapté, sont bien coordonnées et viennent à l'appui de programmes globaux.

¹⁶ Les États Membres ci-après ont envoyé des renseignements : Allemagne, Andorre, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Azerbaïdjan, Barbade, Brunéi Darussalam, Bulgarie, Cabo Verde, Cambodge, Cameroun, Canada, Chili, Chypre, Colombie, Costa Rica, Croatie, Danemark, El Salvador, Émirats arabes unis, Équateur, Eswatini, Éthiopie, Géorgie, Grèce, Haïti, Honduras, Hongrie, Indonésie, Iran (République islamique d'), Irlande, Jamaïque, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Lettonie, Liban, Libéria, Liechtenstein, Lituanie, Mali, Mauritanie, Mexique, Myanmar, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Qatar, République de Corée, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Slovaquie, Suisse, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine et Venezuela (République bolivarienne du).

¹⁷ Voir <http://www.un.org/fr/spotlight-initiative/index.shtml>.

A. Dispositifs juridiques complets et accès des femmes à la justice

33. Au cours des trente dernières années, de plus en plus de lois ont été adoptées pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles. Cependant d'énormes lacunes et insuffisances persistent, laissant les femmes sans protection face à diverses formes de violences dans de nombreux contextes. L'un des principaux problèmes est la faible application de ces lois qui, en raison d'un manque de volonté politique, de l'insuffisance des services d'aide juridictionnelle ou de leur difficulté d'accès, ainsi que du tabou qui persiste au sujet de ces violences, empêche souvent les femmes de demander justice (voir E/CN.6/2015/3).

34. D'après une étude de la Banque mondiale sur les législations relatives aux violences contre les femmes dans 189 pays, portant sur la période 2016-2018, 13 pays ont engagé des réformes pour renforcer la protection des femmes contre les violences. Par exemple, l'Équateur et la Tunisie ont mis en place un arsenal complet pour lutter contre les multiples formes de violences faites aux femmes dans les sphères publique et privée. D'autres pays ont renforcé leur législation sur la violence domestique : élargissement de la portée de la protection (Kenya) ; élargissement de la qualification pénale pour qu'elle couvre plusieurs formes de violence domestique (Mongolie). La Lettonie a amélioré les dispositions portant sur les ordonnances de protection et les poursuites des auteurs. Il n'en demeure pas moins que 45 pays n'ont toujours pas de lois sur la violence domestique. Dans 72 pays, il n'existe aucune sanction pénale claire en cas de violence domestique. Dans 12 pays, les violeurs ne sont pas poursuivis en justice s'ils épousent la victime.

35. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, si de nombreuses dispositions législatives ont été mises en place concernant la sphère professionnelle, il reste des domaines dans lesquels les femmes ne sont toujours pas protégées, par exemple pendant leurs études ou dans l'espace public. Sur les 189 pays examinés, 35 n'ont pas légiféré sur le harcèlement sexuel ; 59 n'ont aucune loi sur le harcèlement sexuel au travail ; 123 n'ont aucune loi sur le harcèlement sexuel pendant les études ; 157 n'ont aucune loi sur le harcèlement sexuel dans l'espace public¹⁸. Ces données suggèrent que la couverture juridique reste inégale et limitée, puisque de nombreux domaines de la vie ne sont pas couverts, ce qui rend les femmes et les filles particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel.

36. Des dispositions contre le harcèlement sexuel figurent souvent dans le Code pénal, les lois antidiscrimination, les lois sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que le Code du travail. Bien qu'il n'existe aucune définition du harcèlement sexuel arrêtée au niveau international, de grands concepts ont été dégagés, tels qu'une conduite non désirée à caractère sexuel et l'atteinte à la dignité d'une personne, aboutissant à la création d'un climat intimidant, hostile, humiliant, dégradant ou offensant¹⁹. Au nombre des bonnes pratiques législatives recensées, on compte la reconnaissance du caractère discriminatoire du harcèlement sexuel et la prise en compte des nombreux domaines où il se produit, comme l'espace public, les études, le travail (dans les secteurs structurés et non structurés de l'économie), mais aussi la fourniture de biens et la prestation de services. Les lois devraient prendre en compte le fait que le harcèlement sexuel peut avoir lieu dans le cadre de rapports verticaux

¹⁸ Groupe de la Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit* (Washington, 2018). Disponible à l'adresse <http://pubdocs.worldbank.org/en/538571533244279782/WBL-2018-Key-Findings-French-WEB.pdf>.

¹⁹ OIT et Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), *Handbook on promising practices in preventing and ending violence and harassment against women in the world of work* (à paraître).

ou horizontaux et entre collègues, quel que soit le contrat ou le statut dont ils bénéficient, et que le harceleur peut être un tiers ou un client²⁰.

37. Plusieurs pays ont amélioré récemment la protection contre le harcèlement sexuel en adoptant des lois ou en renforçant la législation existante. On citera l'adoption d'une loi sur le harcèlement sexuel (Barbade), la révision du droit pénal pour y incorporer des dispositions sur le harcèlement sexuel (Allemagne, Brunéi Darussalam, Cameroun, Chypre, Croatie et Haïti) et l'intégration de dispositions sur le harcèlement sexuel dans des lois portant sur les droits de la personne, la lutte contre la discrimination ou le travail (Cambodge, Iran (République islamique d') et Lituanie). On dispose toutefois de peu d'informations sur l'application ou le respect de ces lois. Il est recommandé d'inscrire dans la loi l'obligation expresse pour les employeurs et les institutions pédagogiques de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et de stipuler la responsabilité des employeurs en l'absence de mesures raisonnables (Canada et Lituanie). Des projets de loi sont à l'étude dans d'autres pays (Arabie saoudite, Eswatini, Indonésie, Jamaïque, Liban et Mali). Devant le besoin de protection contre le harcèlement numérique, plusieurs pays ont également pris des dispositions légales concernant le harcèlement sexuel et les atteintes sexuelles sur Internet (Danemark, El Salvador, Émirats arabes unis, Équateur, Kenya et République de Corée).

38. Si la loi protège encore mal contre le harcèlement sexuel dans l'espace public, il y a néanmoins des exemples de bonnes pratiques au niveau national ou municipal, ces dispositions ayant souvent été élaborées ou appliquées avec l'aide d'ONU-Femmes²¹. Par exemple, l'adoption d'une loi communale à Bruxelles pour lutter contre le harcèlement sexuel dans l'espace public a été suivie, au niveau national, par l'adoption d'une loi qui pénalise le harcèlement sexuel dans toute la Belgique²². De même, des villes argentines, chiliennes, équatoriennes et philippines ont elles aussi légiféré sur la question²³. Buenos Aires a pris un arrêté qui comporte une disposition particulièrement encourageante, à savoir l'adoption de mesures de prévention telles que l'organisation de campagnes de sensibilisation²⁴. Ces mesures doivent s'étendre à d'autres villes et à d'autres pays afin de suppléer les lacunes juridiques en la matière.

39. Les femmes se heurtent à d'importants obstacles lorsqu'elles veulent signaler un acte de harcèlement sexuel. Il est donc capital que toute loi sur le harcèlement sexuel prévoie des recours d'ordre pénal, civil et administratif, afin que les victimes disposent de plusieurs possibilités pour porter plainte et demander réparation²⁵. Les pays ont communiqué très peu d'informations sur les recours disponibles dans le cas d'une plainte pour harcèlement sexuel. Quelques pays ont signalé avoir pris des mesures pour renforcer l'accès des femmes à la justice en améliorant les procédures judiciaires au bénéfice des victimes (Lituanie et Sierra Leone), en améliorant la procédure de plainte (Mexique) ou encore en prévoyant une aide juridictionnelle (Cambodge et République de Corée).

40. Dans de nombreux pays, les plaintes pour harcèlement sexuel sont examinées par des organismes indépendants ; il peut s'agir d'un organisme de lutte contre les discriminations, d'un médiateur ou d'une institution nationale de défense des droits de l'homme. Certains pays ont, à l'instar du Danemark, adopté de bonnes pratiques visant à associer le public en donnant la parole aux citoyens, qui peuvent ainsi

²⁰ ONU-Femmes, *Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes* (2012).

²¹ ONU-Femmes, *Safe cities and safe public spaces: global results report* (2017). Disponible à l'adresse <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/10/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report>.

²² ONU-Femmes, *Guidance note: legislation on sexual harassment in public spaces* (à paraître).

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ Groupe de la Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit* (Washington, 2018).

témoigner de leur vécu, l'objectif étant d'améliorer les mesures prises, la législation en vigueur et les orientations proposées en matière de harcèlement sexuel. La Commission australienne des droits de l'homme a annoncé récemment une grande enquête à l'échelle nationale sur le harcèlement au travail.

41. Tenant compte de la facette technologique de la violence à l'égard des femmes, certains pays ont créé récemment des postes spécialisés dans la surveillance de la cybercriminalité et des violences et atteintes commises sur Internet (Autriche) ou ont mis en place des mesures visant expressément à lutter contre ce problème (Danemark). Le harcèlement sexuel et les atteintes sexuelles étant omniprésents sur Internet, il faut faire évoluer plus rapidement la législation dans ce domaine.

42. Sous la direction du Secrétaire général²⁶, l'Organisation des Nations Unies a prévu des mesures en cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel impliquant des membres du personnel de l'Organisation et d'entités partenaires. Le Secrétaire général a lancé une stratégie en quatre volets visant à prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du système des Nations Unies. Il s'agit de donner la priorité aux droits et à la dignité des victimes, de mettre fin à l'impunité, de mobiliser la société civile et les partenaires extérieurs, et d'améliorer la communication stratégique pour favoriser l'éducation et la transparence. Parmi les principales mesures prises, on peut citer la nomination d'un Défenseur des droits des victimes et de défenseurs des droits des victimes sur le terrain ; l'élaboration de protocoles d'aide aux victimes ; le devoir d'enquêter sérieusement sur toutes les allégations ; la mise en place d'un mécanisme de vérification des antécédents avant recrutement ; la création d'un cercle de dirigeants chargés de la question, composé de chefs d'État et de gouvernement ; la signature d'un pacte facultatif, entre l'ONU et les États Membres, portant sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et sur les mesures à prendre pour y faire face.

43. Dans le cadre de l'application de sa politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel, le Secrétaire général a créé une Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel, composée de représentants de haut niveau de l'ensemble du système ; il s'agit à la fois de prévenir le phénomène et d'y faire face. Les membres de l'Équipe spéciale sont convenus d'une définition commune du harcèlement sexuel et de principes d'action. Ils s'efforcent également de trouver des moyens d'améliorer le signalement et l'aide aux victimes dans tous les organismes des Nations Unies. Une base de données commune à l'ensemble du système a été mise en service en juin 2018 pour empêcher le recrutement de personnes qui auraient été licenciées pour cause de harcèlement sexuel. Des procédures accélérées ont été mises en place au Secrétariat pour enregistrer les plaintes, les traiter et y donner suite ; des enquêteurs spécialisés ont également été recrutés. Une permanence téléphonique fonctionnant 24 heures sur 24 y a également été créée. Les plaintes pour harcèlement sexuel sont traitées comme des affaires de « catégorie 1 » et confiées à des enquêteurs spécialisés relevant du Bureau des services de contrôle interne. La politique de protection des personnes qui signalent des manquements a été renforcée, de même que la politique relative aux enquêtes et aux instances disciplinaires. Le personnel des Nations Unies aura la possibilité de répondre à un questionnaire, l'objectif étant d'en savoir davantage sur la prévalence du harcèlement sexuel et les méthodes de signalement. Il convient d'ajouter que la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies contribue à la lutte contre le harcèlement sexuel, puisqu'elle s'attaque au déséquilibre des rapports de force entre les sexes, qui sous-tend et favorise le harcèlement sexuel.

²⁶ Voir www.un.org/sg/en/content/sg/press-encounter/2018-02-02/secretary-generals-remarks-press-stakeout.

44. En complément des mesures visant le harcèlement sexuel, les pays ont continué, souvent avec le soutien du système des Nations Unies, d'adopter des lois contre les différentes formes de violences faites aux femmes, ou de renforcer les lois qui existaient, et ont revu leurs cadres d'action, par exemple les plans d'action nationaux. Certains pays ont modifié leur législation dans le but de ratifier 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 (Liechtenstein, Roumanie et Suisse). Parmi les mesures particulièrement encourageantes qui ont été prises on peut citer la coordination et la mise en correspondance de plans d'action nationaux sur les violences faites aux femmes avec des plans infranationaux (Argentine), l'adoption de mesures législatives en faveur de la prévention (Ukraine) et l'élaboration de stratégies pour répondre aux besoins des groupes particulièrement marginalisés, notamment les femmes autochtones (Colombie et Honduras), les adolescentes et les lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (El Salvador), ainsi que les communautés d'ascendance africaine (Honduras), conformément à l'engagement pris dans le Programme 2030 de ne laisser personne de côté. Malgré ces exemples, les mesures prises sur les plans législatif et stratégique en faveur des femmes et des filles laissées-pour-compte restent limitées.

B. Prévention des violences à l'égard des femmes et des filles, notamment le harcèlement

45. Les pays prennent de plus en plus conscience de l'importance de faire de la prévention, notamment en menant des campagnes de sensibilisation, pour mobiliser davantage les hommes, les garçons et les personnalités locales, et en mettant en place des programmes de proximité (Argentine, Bulgarie, Cameroun, Chili, Émirats arabes unis, Honduras, Kenya, Lettonie, Libéria, Mali, Nigéria, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Togo et Turquie). Seuls quelques pays ont fait état de mesures de prévention reposant sur la lutte contre les inégalités des sexes, racine du problème, et la remise en cause des stéréotypes sexistes et des normes sociales discriminatoires [Allemagne, Cambodge et Venezuela (République bolivarienne du)]. Prenant acte du rôle important que jouent les médias dans la perpétuation des stéréotypes sexistes, lesquels peuvent banaliser les violences faites aux femmes et aux filles, El Salvador a créé un observatoire des médias dans le but de mettre fin aux stéréotypes et aux publicités sexistes.

46. Rares sont les pays à avoir mis en place des stratégies coordonnées de prévention s'inscrivant dans le long terme et bénéficiant de ressources adaptées. La plupart n'a fait état que de mesures à court terme. Seul un pays a fait part d'une stratégie de prévention globale reposant sur des données probantes (Cambodge), tandis qu'un autre pays a rendu compte d'actions en faveur de groupes marginalisés (Mauritanie). Au rang des pratiques porteuses d'espoir on compte les cadres d'action qui favorisent une approche transversale coordonnée de la lutte contre les inégalités entre les sexes, une des origines des violences faites aux femmes, associés à la remise en question des normes de genre et à la lutte contre les facteurs sous-jacents qui se situent à de multiples niveaux, par exemple les formes de discrimination croisées²⁷.

47. Si les données probantes sur les moyens à mettre en œuvre pour prévenir le harcèlement sexuel dans différents contextes demeurent limitées, elles sont néanmoins de plus en plus nombreuses. Beaucoup de stratégies fonctionnant pour d'autres formes de violences faites aux femmes peuvent s'appliquer au harcèlement sexuel. Dans le monde du travail, les stratégies de prévention du harcèlement sexuel

²⁷ ONU-Femmes, *Un cadre pour appuyer les mesures de prévention de la violence à l'égard des femmes* (2015).

devraient être couplées à des stratégies visant à lutter contre l'abus d'autorité, à faire respecter les droits des femmes au travail et à améliorer les perspectives des femmes, en particulier celles ayant un statut qui ne les protège pas bien²⁸. Il s'agit entre autres de la représentation paritaire des femmes aux postes de pouvoir et dans les organes de décision, de l'égalité salariale et de la juste répartition du travail rémunéré et des responsabilités familiales. Si la lutte pour l'autonomisation économique des femmes est quasi universelle, elle est peu souvent associée à la prévention du harcèlement sexuel au travail.

48. Les meilleures pratiques concernant la prévention du harcèlement sexuel au travail comportent les éléments suivants : engagement ferme de la hiérarchie ; définition claire de la politique en la matière ; organisation d'ateliers interactifs régulièrement pour mieux sensibiliser les employés au harcèlement sexuel et remettre en question le rôle dévolu à chacun des deux sexes et les normes de genre ; organisation d'actions de formation pour que les personnes qui assisteraient à des situations de harcèlement sachent quoi faire le cas échéant ; collecte régulière de données²⁹. Les actions de prévention en milieu professionnel restant plutôt limitées et parcellaires, il faudrait que les employeurs, les syndicats et les organismes publics s'accordent pour élaborer des normes et directives en la matière. Par exemple, l'Irlande s'est dotée d'un code de conduite sur le harcèlement sexuel qui explique de manière détaillée comment prévenir le harcèlement sexuel et y faire face. L'Espagne a adopté une stratégie semblable qui définit expressément le rôle des employeurs, des syndicats et des autorités publiques³⁰.

49. Il existe d'autres exemples encourageants : des programmes de sensibilisation à destination des employeurs (Colombie), des formations à l'intention du secteur public (Géorgie et République de Corée) et des programmes de certification qui récompensent les mesures prises pour combattre le harcèlement sexuel dans le secteur privé (Rwanda). Au Japon, les hauts fonctionnaires sont tenus de suivre une formation en matière de prévention du harcèlement sexuel avant de prétendre à une promotion. Le programme mis en place par le Kenya pour lutter contre le harcèlement sexuel dans les zones rurales, plus particulièrement dans l'industrie du thé, vise à renforcer les capacités des femmes tout en y associant les hommes ; il s'agit d'un exemple de bonne pratique à mettre en place pour répondre aux besoins des femmes marginalisées et respecter l'engagement de ne laisser personne de côté. Toutefois, aucun des pays ayant répondu n'a évoqué les normes et pratiques en matière d'inspection du travail alors qu'il s'agit d'un élément important dans la prévention du harcèlement sexuel au travail.

50. Il est indispensable de mobiliser les hommes dans le monde du travail pour venir à bout du harcèlement sexuel. On peut pour cela s'inspirer d'autres stratégies qui réussissent à faire participer les hommes à la lutte pour l'égalité des sexes, notamment la campagne HeForShe, qui mobilise 30 hommes d'influence et champions de l'égalité (« IMPACT Champions ») : 10 chefs d'État, 10 dirigeants de multinationales et 10 présidents d'université. Ces hommes prennent des engagements concrets en faveur de l'égalité des sexes, notamment en amenant d'autres hommes qui sont sous leur direction à faire de même.

51. Des études ont montré que pour prévenir le harcèlement sexuel dans les établissements scolaires, il était recommandé d'adopter une approche institutionnelle,

²⁸ OIT, *La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail : le point de vue et la réponse des syndicats* (Genève, 2017).

²⁹ Donna Chung, Carole Zufferey et Anastasia Powell, *Preventing Violence against Women in the Workplace: An Evidence Review – Full Report* (Melbourne, Australie, Victorian Health Promotion Foundation, 2012).

³⁰ Groupe de la Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit* (Washington, 2018).

ce qui passe par la participation des instances dirigeantes, la mise en place de stratégies institutionnelles qui soient soucieuses de la problématique femmes-hommes et définissent les normes de comportement et les valeurs acceptables, la formation des enseignants, une éducation sexuelle complète, des programmes qui tiennent compte de la problématique femmes-hommes, des programmes d'entraide et une évaluation continue³¹. Peu de pays ont dit avoir adopté une telle approche mais des exemples de mesures précises ont été communiqués, notamment l'organisation d'ateliers pour lutter contre le harcèlement sexuel dans le primaire et le secondaire (Barbade, Cabo Verde et Cambodge), la refonte des programmes afin de lutter contre les stéréotypes sexistes (Jamaïque), l'organisation de cours sur les droits de l'homme (Grèce) et la création d'espaces où les filles se sentent en sécurité (Eswatini).

52. Prévenir le harcèlement sexuel dans l'espace public suppose d'intervenir sur plusieurs axes : il s'agit notamment d'élaborer des législations d'ensemble et de concevoir des espaces publics qui tiennent compte de la problématique femmes-hommes, ainsi que des campagnes et des actions de mobilisation visant à faire évoluer les normes sociales qui banalisent et justifient le harcèlement sexuel³². Plusieurs pays s'emploient à prévenir le harcèlement sexuel dans l'espace public en mobilisant les hommes et les garçons. Par exemple, le Cambodge a incité les conducteurs de tuk-tuk à se préoccuper de la sécurité des femmes dans les transports et a encouragé les jeunes hommes à dénoncer le harcèlement sexuel. Faire participer les femmes et les filles à la conception des espaces publics (Mexique), utiliser les transports en commun comme supports de diffusion de messages sur la sécurité des femmes et le harcèlement sexuel [Venezuela (République bolivarienne du)] et mener des campagnes dans l'espace public (Suisse) sont autant de stratégies novatrices. Très peu d'initiatives visant à prévenir le harcèlement sexuel sur Internet ont été signalées, bien que cette forme de harcèlement ait connu un essor.

53. Le système des Nations Unies soutient l'action menée pour prévenir le harcèlement sexuel des femmes et des filles. Le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) a élaboré des programmes consacrés à la sécurité des femmes dans les espaces publics situés en milieu urbain et ONU-Femmes soutient des programmes s'attaquant au harcèlement sexuel des femmes et des filles dans l'espace public dans le cadre de l'initiative Des villes sûres et des espaces publics sûrs. Le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies à l'appui de la lutte contre la violence à l'égard des femmes a également soutenu plusieurs initiatives de prévention du harcèlement sexuel et de la violence sexiste visant les femmes travaillant sur les marchés, qui sont parmi les travailleuses les plus marginalisées.

54. Dans le système des Nations Unies, des mesures sont prises pour consolider la politique de tolérance zéro, avec entre autres des activités de sensibilisation du personnel et des rencontres entre l'Administration et les fonctionnaires, des sondages internes visant à évaluer l'ampleur du problème et le renforcement des procédures en cas de harcèlement et d'atteintes sexuels. C'est pourquoi ONU-Femmes a nommé un coordonnateur exécutif chargé de superviser les mesures prises pour faire face au harcèlement sexuel, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) a chargé l'un de ses directeurs exécutifs adjoints de coordonner les mesures concernant le harcèlement sexuel et le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) a chargé un groupe d'experts indépendants de formuler des recommandations sur le sujet³³.

³¹ Claire Maxwell *et al.*, « Freedom to achieve: preventing violence, promoting equality—a whole school approach » (2010).

³² ONU-Femmes, *Safe cities and safe public spaces: global results report* (2017).

³³ Voir http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/unaid-independent-expert-panel-on-harassment_tor_en.pdf.

C. Les rescapées des violences au cœur des mesures

55. Tout un éventail de services doit être mis en place pour faire face aux violences à l'égard des femmes et des filles, l'objectif étant de permettre aux femmes et aux filles de vivre dans des conditions de sécurité et de les aider à se remettre des violences qu'elles ont subies. Les organisations féminines continuent de jouer un rôle essentiel, que ce soit en matière de prestation de services ou de définition, dans une optique féministe, de normes de qualité pour ces services. On reconnaît de plus en plus qu'il faut aider les femmes à devenir indépendantes sur le plan économique notamment en faisant en sorte qu'elles aient accès à une protection sociale et à des services de logement et de microfinancement, afin qu'elles puissent exercer un travail rémunéré et avoir des perspectives économiques.

56. L'immense majorité des services cités par les États Membres sont destinés aux victimes et aux rescapées de violences au sein de la famille ou du couple. Ces services sont souvent appuyés par des organismes des Nations Unies et des programmes multipartites comme le Programme mondial des Nations Unies sur les services essentiels pour les femmes et les filles victimes de violence, qui est mis en œuvre dans plusieurs pays par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le FNUAP, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), ONU-Femmes et l'Organisation mondiale de la Santé. Il s'agit notamment de numéros d'urgence, de services de prise en charge et d'orientation, de services d'appui sociopsychologique, de tribunaux spécialisés, de services de police et de justice, de services de santé pour les rescapées et d'aides financières (Andorre, Argentine, Azerbaïdjan, Cabo Verde, Cambodge, Cameroun, Chili, Colombie, Croatie, Équateur, El Salvador, Éthiopie, Géorgie, Grèce, Honduras, Hongrie, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Lettonie, Libéria, Iran, Myanmar, Qatar, République de Corée et Sénégal). Seuls quelques pays (Cabo Verde et Cambodge) ont dit avoir pris des mesures pour renforcer la qualité des services en mettant en place des exigences minimales ou des formations professionnelles. Il faut donc faire davantage dans ce domaine.

57. En cas de harcèlement sexuel, il est recommandé d'informer les personnes de leurs droits ; d'accompagner et d'orienter de manière confidentielle les rescapées pour les démarginaliser ; de se doter de mécanismes de signalement, de dépôt de plainte et d'enquête qui soient clairs et accessibles ; de proposer des services d'appui sociopsychologique en interne dans les entreprises, ainsi que d'autres options en externe³⁴. Peu d'informations sur ces services d'accompagnement ont été fournies. Il existe néanmoins quelques approches prometteuses qui consistent à inciter les rescapées à demander de l'aide et à signaler les violences. Par exemple, une loi slovène visant à protéger la dignité des fonctionnaires de l'administration publique prévoit la nomination et la formation de conseillers travaillant de manière confidentielle sur le lieu de travail³⁵. En Australie, l'armée a pris des mesures pour faire face au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles en créant un centre de services intégrés facile d'accès pour permettre le signalement de manière formelle et confidentielle d'inconduites sexuelles et apporter une aide complète aux rescapés.

58. Certains États ont fait état des mesures qu'ils avaient prises pour améliorer l'offre de service aux rescapées de violences sexuelles : mise en place de services multisectoriels intégrés (Chili, Croatie et Roumanie), établissement de directives pour renforcer la qualité des services d'aide (Liberia) et mobilisation de moyens pour aider

³⁴ Groupe de la Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit* (Washington, 2018).

³⁵ Jane Pillinger, *Safe at home, safe at work: Slovenia case study* (Confédération européenne des syndicats 2017). Disponible à l'adresse suivante : https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/slovenia_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf.

les rescapées tout au long de la procédure pénale (Nouvelle-Zélande). Bien que le harcèlement sexuel soit une forme de violence sexuelle, il n'est pas toujours dit clairement si les femmes qui ont subi cette forme de violence sont prises en charge par les services d'aide aux rescapées de violences sexuelles. Ces services, notamment ceux visant à protéger la santé et les droits des rescapées en matière de sexualité et de procréation, devraient être expressément ouverts aux femmes ayant fait l'objet de harcèlement sexuel.

D. Collecte de données et travaux de recherche

59. Il est urgent de s'intéresser à la collecte et au traitement des données sur les violences faites aux femmes. Il faut élaborer des méthodes statistiques arrêtées au niveau international pour plusieurs formes de violences, et ce, afin de permettre des évaluations cohérentes et comparables. Il s'agit notamment du harcèlement sexuel dans l'espace public, sur le lieu de travail et dans le cadre des études, et des violences facilitées par la technologie. Plusieurs organismes des Nations Unies s'emploient à élaborer des normes et des méthodes y relatives. Même quand des méthodes statistiques internationales existent déjà pour mesurer les violences faites aux femmes, il faut réaliser des investissements importants pour renforcer le respect des normes méthodologiques et éthiques ou des normes de sécurité, faire en sorte qu'il y ait une couverture nationale suffisante, mener des études comparables sur la durée afin de dégager des tendances et obtenir des données comparables pour chaque pays, l'objectif étant de produire des données régionales et mondiales. Il faut également améliorer la collecte de données sur le recours des femmes aux services proposés ainsi que sur le bien-être et les perspectives socioéconomiques à long terme des rescapées.

60. Plusieurs pays ont dit avoir pris des mesures pour améliorer la qualité des données sur les violences faites aux femmes, principalement les violences commises au sein de la famille ou du couple, en menant des études transversales et en améliorant la collecte de données administratives (Azerbaïdjan, Cambodge, Cameroun, Croatie, Danemark, El Salvador, Équateur, Éthiopie, République de Corée et Suisse). Certains pays ont adopté des méthodes innovantes pour élargir leur base de connaissances, par exemple en recueillant des données sur les violences faites aux femmes dans les médias (Argentine), les violences faites aux femmes handicapées (Cambodge), la réaction de la société face aux violences faites aux femmes (Colombie) et les violences faites aux femmes dans l'espace public (Tunisie).

61. Les activités de collecte de données sur le harcèlement sexuel sont particulièrement restreintes. L'une des principales difficultés rencontrées est l'absence d'une définition internationale du harcèlement sexuel, ce qui empêche de comparer les données obtenues au niveau national. Parmi les bonnes pratiques signalées on citera la collecte de données sur le harcèlement sexuel à l'université (Costa Rica) et dans l'espace public (Chili). Bien peu est fait pour obtenir des données sur le harcèlement sexuel et les atteintes sexuelles en ligne. Dans le domaine de la recherche, l'Institut pour l'informatique et la société, qui relève de l'Université des Nations Unies, s'intéresse aux effets de la technologie sur la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment le cyberharcèlement.

V. Conclusions et recommandations

A. Conclusions

62. La violence à l'égard des femmes et des filles constitue une violation grave des droits de la personne, ayant des conséquences importantes sur la vie et la santé des

rescapées, les familles, les communautés et la société en général. Les femmes et les filles les plus marginalisées sont aussi les plus exposées à la violence et au harcèlement. Les actions de prévention restent dans l'ensemble parcellaires au lieu de suivre une approche globale s'attaquant à la racine du problème : les inégalités entre les sexes.

63. Au cours de la période considérée, le harcèlement sexuel a fait l'objet d'une attention sans précédent qui a transformé le contexte dans lequel les femmes s'expriment. La fréquence des signalements d'actes de harcèlement sexuel montre bien le caractère universel du problème, profondément ancré dans les inégalités entre les sexes et le déséquilibre des rapports de force entre les femmes et les hommes dans les sphères économique, sociale et politique. Le harcèlement sexuel touche les femmes dans les secteurs privé et public, dans les secteurs structuré et non structuré de l'économie, dans l'éducation et dans l'espace public. Le harcèlement sexuel fait partie d'un continuum de la violence contre les femmes et les filles et a des répercussions considérables.

64. Les mesures prises face au harcèlement sexuel restent inadaptées. De nombreux pays n'offrent pas de protection juridique contre le harcèlement sexuel et, quand les lois existent, elles sont limitées et ne prennent pas en compte tous les contextes dans lesquels les femmes peuvent subir le harcèlement sexuel, notamment en ligne et dans l'espace public. Faire appliquer et respecter la loi demeure la principale difficulté. Les femmes ayant fait l'objet de harcèlement sexuel sont souvent privées de justice du fait de l'absence de recours et de l'inaccessibilité des mécanismes de signalement et de dépôt de plainte.

65. Il existe très peu d'exemples de stratégies d'ensemble visant à prévenir le harcèlement sexuel dans les différents contextes où il se produit, prévoyant des approches spécifiques pour le monde du travail, les établissements d'enseignement et l'espace public. Compte tenu de l'ampleur du problème, il est urgent de s'attaquer à la prévention du harcèlement sexuel facilité par la technologie.

66. La prise en charge des femmes ayant fait l'objet de harcèlement sexuel reste insuffisante ; il existe très peu d'exemples d'offres de services qui soient complètes et intégrées. Le harcèlement sexuel étant banalisé et les actes pas toujours signalés, des mesures doivent être prises pour encourager le signalement et ouvrir les services de prise en charge des violences sexuelles aux rescapées de harcèlement sexuel. Que ce soit dans le monde du travail et dans les établissements d'enseignement, il faut que les femmes et les filles puissent faire, en toute sécurité, la démarche de déposer une plainte et avoir accès aux voies de recours, notamment judiciaires, sans craindre de subir des représailles ou une victimisation secondaire.

67. Les avancées rapides de la technologie, qui est accessible à tous et partout, ont donnée naissance à de nouveaux moyens d'agresser et de harceler sexuellement. L'ampleur et les conséquences du harcèlement sexuel facilité par la technologie, l'impunité des auteurs et l'absence de recours représentent de grands défis. Des mesures doivent être prises pour prévenir le harcèlement sexuel en ligne, protéger les rescapées, prévoir des recours, mais aussi pour obliger les auteurs à répondre de leurs actes, notamment l'adoption des législations qui s'imposent.

68. D'importantes lacunes demeurent dans la collecte de données sur la fréquence des violences faites aux femmes, qui soient cohérentes et comparables sur le plan international, en particulier en ce qui concerne les violences facilitées par la technologie et le harcèlement sexuel commis dans l'espace public, au travail et pendant les études. Les progrès dans ce domaine sont indispensables pour mesurer les avancées réalisées, notamment en ce qui concerne les objectifs de développement

durable, qui visent explicitement l'élimination de toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles.

B. Recommandations

69. Les États devraient adopter des lois par lesquelles ils reconnaissent que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination contre les femmes et une violation des droits de la personne et faire en sorte que les dispositions couvrent les multiples contextes où le harcèlement se produit, notamment le monde du travail et de l'éducation, les espaces publics et Internet. Les lois devraient prévoir des recours pénaux, civils et administratifs, des réparations ainsi que des mécanismes de dépôt de plainte et d'enquête accessibles, efficaces et rapides, tout en mettant les plaignantes à l'abri d'une victimisation secondaire. Les États devraient prévoir une formation systématique des responsables de l'application des lois pour en garantir la bonne application ainsi qu'un accès à la justice pour les rescapées.

70. Dans le monde du travail, la législation en matière de harcèlement sexuel devrait protéger les femmes actives dans les secteurs structuré et non structuré, quel que soit le type de contrat dont elles bénéficient et quel que soit le statut de l'agresseur (collègue, tiers ou client). La législation devrait obliger les employeurs à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et y faire face, grâce notamment à l'adoption de stratégies, à l'organisation régulière de formations interactives et à la mise en place de mécanismes de dépôt de plainte et d'enquête. Les employeurs, les établissements d'enseignement et les autorités locales devraient être tenus responsables devant la loi de l'absence de mesures raisonnables de prévention. Les États devraient travailler en étroite collaboration avec les employeurs et les syndicats pour mettre au point des codes de conduite et des directives visant à prévenir le harcèlement et à y faire face. La prévention du harcèlement sexuel devrait être incorporée aux règles et pratiques de l'inspection du travail.

71. Les États devraient élaborer des stratégies globales de prévention du harcèlement sexuel et collaborer activement avec un large éventail d'acteurs tels que les organisations de jeunes et de femmes, le secteur privé et le milieu universitaire. Ces stratégies devraient prévoir des campagnes de sensibilisation pour promouvoir la tolérance zéro en matière de violences faites aux femmes et aux filles, notamment le harcèlement sexuel ; des programmes intégrant une éducation sexuelle complète, qui promeuvent l'égalité des sexes, les droits de la personne et le développement de compétences permettant de construire des relations respectueuses, dans l'enseignement formel et non formel ; des programmes de proximité visant à remettre en question les stéréotypes, croyances, comportements et attitudes sexistes cautionnant la violence et le harcèlement sexuel. Les États devraient prendre des mesures en faveur du partage égal des responsabilités entre hommes et femmes, qu'il s'agisse de l'éducation des enfants, de la parentalité, des tâches ménagères ou des soins à la personne. Les États devraient concevoir des villes et des infrastructures en ayant à l'esprit la sécurité des femmes et des filles dans l'espace public et mener des évaluations et des inspections pour répertorier les zones dangereuses.

72. Dans le cadre de la prévention du harcèlement sexuel au travail, les États devraient prendre des mesures conjointes en faveur du respect des droits des femmes au travail, notamment le droit à l'égalité salariale, veiller à atteindre la parité aux postes de direction et dans les organes de décision, et encourager l'équilibre entre travail rémunéré et responsabilités familiales.

73. Les États devraient élargir l'offre de services à destination des rescapées de violences sexuelles pour qu'elles bénéficient de services multisectoriels dans les domaines sanitaire (notamment en ce qui concerne la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation), judiciaire, juridique et psychosocial. Ils devraient collaborer avec les employeurs et les syndicats pour faire en sorte que tous et toutes puissent jouir de leurs droits dans le monde du travail, même s'ils sont dans le secteur informel ou en situation de vulnérabilité, et ce, quel que soit le type de contrat ou le statut dont ils bénéficient, et qu'ils aient accès à des informations et des conseils sur le harcèlement sexuel ainsi qu'à des services d'accompagnement. Les États devraient mettre en place des stratégies visant à encourager les rescapées à se prévaloir des services d'accompagnement et à signaler les actes de harcèlement, et garantir aux prestataires de services spécialisés l'octroi de ressources appropriées et pérennes.

74. Les États devraient, conformément au principe de précaution, adopter de nouvelles lois et mesures pour interdire les nouvelles formes de violences sexistes en ligne, lois qui devraient être conformes au droit international des droits de l'homme et aux normes internationales en la matière. Les États devraient collaborer avec des fournisseurs de technologies pour mettre en place des stratégies de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles, dont le harcèlement sexuel. Les États devraient également appliquer des mesures visant expressément à prévenir les violences à l'égard des femmes facilitées par la technologie, et à y faire face, et investir dans la recherche afin de mieux comprendre ce problème.

75. Les États devraient, de concert avec les organismes des Nations Unies et d'autres acteurs compétents, élaborer des méthodes pour collecter des données sur d'autres formes de violences faites aux femmes, notamment le harcèlement sexuel et les atteintes sexuelles facilités par la technologie, afin de ventiler les données et de pouvoir les comparer, entre pays et dans le temps. Les États devraient également poursuivre leurs travaux de recherche sur les conséquences du harcèlement sexuel au travail, notamment le coût financier et humain qu'il a pour les entités concernées.

76. Le système des Nations Unies devrait continuer de prendre des mesures globales visant à prévenir le harcèlement sexuel mais aussi l'exploitation et les atteintes sexuelles. Ces mesures devraient comprendre des formations régulières et des ateliers interactifs à destination du personnel pour remettre en question les conceptions de la masculinité qui peuvent être préjudiciables, les normes discriminatoires et les préjugés sexistes ayant cours en milieu professionnel. Elles devraient également préparer les personnes qui assisteraient à des situations de harcèlement sexuel à décoder ces situations et à réagir de manière appropriée envers les victimes et les agresseurs, et ce, quel que soit le contexte.

77. Le système des Nations Unies, à travers ses organismes, fonds et programmes, devrait poursuivre et intensifier les actions en cours, notamment en évaluant l'ampleur du problème grâce à des enquêtes auprès du personnel ; en collectant des données ventilées selon plusieurs facteurs ; en renforçant sa capacité d'investigation, notamment en recrutant des enquêteurs spécialistes de la question des violences sexistes ; en veillant à l'efficacité des mécanismes ; en concourant à faire en sorte que les auteurs de violences répondent de leurs actes.