

Faute :

Tout acte ou omission qui constitue une violation des normes de conduite de l'Organisation des Nations Unies, des règles et règlements propres à la mission ou des obligations découlant des lois et règlements nationaux et locaux conformément à l'accord sur le statut des forces, et qui a des retombées en dehors du contingent national.

Source : Chapitre 9. Modèle de mémorandum d'accord pour les contingents militaires et Modèle de mémorandum d'accord pour les unités de police constituées (A/75/121), 31 août 2020.

Règles et règlements propres à la mission :

Sous réserve d'éventuelles notifications d'opposition nationales, ce sont les procédures opérationnelles permanentes, directives et autres règles, ordres et instructions donnés par le chef de mission, le commandant de la force ou le chef de l'appui à la mission conformément aux normes de conduite de l'Organisation des Nations Unies. Ils contiennent des éléments d'information sur les lois et règlements nationaux et locaux applicables.

Source : Chapitre 9. Modèle de mémorandum d'accord pour les contingents militaires et Modèle de mémorandum d'accord pour les unités de police constituées (A/75/121), 31 août 2020.

Enquête préliminaire en vue d'établir les faits :

Préservation des preuves pour que le gouvernement ou l'Organisation des Nations Unies puisse efficacement conduire une enquête ultérieurement. Une telle enquête peut comprendre le recueil de dépositions écrites, mais exclut généralement les auditions de témoins ou d'autres personnes impliquées.

Source : Chapitre 9. Modèle de mémorandum d'accord pour les contingents militaires et Modèle de mémorandum d'accord pour les unités de police constituées (A/75/121), 31 août 2020.

Faute grave :

Toute faute, y compris de nature pénale, qui entraîne ou risque d'entraîner une blessure grave ou, pour un individu ou pour la mission, un préjudice ou un dommage graves. L'exploitation et les atteintes sexuelles constituent des fautes graves.

Source : Chapitre 9. Modèle de mémorandum d'accord pour les contingents militaires et Modèle de mémorandum d'accord pour les unités de police constituées (A/75/121), 31 août 2020.

Violences sexuelles :

Toute atteinte sexuelle commise avec force, avec contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou menace d'une telle atteinte.

Source : Chapitre 9. Modèle de mémorandum d'accord pour les contingents militaires et Modèle de mémorandum d'accord pour les unités de police constituées (A/75/121), 31 août 2020.

Agression sexuelle :

Acte délibéré d'agression à caractère sexuel sans le consentement d'une personne ou fait de contraindre ou de forcer physiquement une personne à se livrer à un acte sexuel sans son consentement.

Exploitation sexuelle :

Fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de forces inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement, le fait de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Source : Chapitre 9. Modèle de mémorandum d'accord pour les contingents militaires et Modèle de mémorandum d'accord pour les unités de police constituées (A/75/121), 31 août 2020.

Harcèlement sexuel :

8. Toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, lorsqu'il :
- entrave la bonne marche du service ;
 - est présenté comme une condition d'emploi ;
 - crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

Ce comportement est particulièrement grave lorsqu'il est le fait d'un fonctionnaire à même d'influer sur la carrière ou les conditions d'emploi (embauche, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion) de la personne qui fait l'objet du harcèlement.

10. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'entend de tout comportement :
- qui n'est pas sollicité, désiré ou apprécié par le destinataire ;
 - qui est aussi bien ponctuel que répété et continu ;
 - qui vise une seule personne ou plusieurs personnes ;
 - qui peut se produire sur le lieu de travail, au cours d'activités sociales ou d'autres fonctions liées à l'emploi ;
- qui peut être lié à des préjugés lorsqu'un groupe de personnes fait l'objet d'une attention négative.
11. Cependant, il existe un large éventail de comportements ambigus qui peuvent offenser certaines personnes, mais pas d'autres. Certaines situations peuvent être perçues comme du harcèlement sexuel en raison de différences de pouvoir, de culture et de genre. Compte tenu de l'environnement multiculturel des missions, le personnel doit être conscient du fait qu'un comportement qui peut être considéré comme acceptable dans une culture peut être jugé déplacé dans une autre culture. Le critère de détermination du harcèlement n'est pas l'intention de l'auteur présumé du harcèlement, mais l'effet du comportement sur la victime.

Cette définition s'applique à l'ensemble du personnel en tenue.

Source : Directives on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping Operations and Other Field Missions, Département des opérations de maintien de la paix (2003).