



STRATÉGIE DU SECRÉTARIAT DES NATIONS UNIES SUR LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES PERSONNES LESBIENNES, GAYS, BISEXUELLES, TRANSGENRES, INTERSEXES ET QUEERS (LGBTIQ+)

A. Contexte, portée et couverture

- 1 Le respect, la protection et la réalisation des droits humains et des libertés fondamentales de chaque personne, sans exception, sont au cœur de l'action de l'Organisation des Nations Unies et sont essentiels à la promotion du développement, de la paix, de la sécurité et des interventions humanitaires, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux traités et instruments internationaux. Toutes les personnes ont un droit égal à une vie sans violence, persécution, discrimination, harcèlement ou stigmatisation, y compris les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+).
- 2 Cette Stratégie couvre le Secrétariat des Nations Unies. Elle est principalement axée sur les efforts internes du Secrétariat pour protéger et promouvoir les droits humains et les libertés fondamentales de chaque personne sans exception, identifier les lacunes et présenter des recommandations et des propositions concrètes au Comité exécutif qui protégeront spécifiquement les droits humains fondamentaux de la communauté LGBTIQ+. La Stratégie vise également à renforcer les approches externes du Secrétariat des Nations Unies à l'égard de ces questions dans le cadre de nos efforts pour ne laisser personne de côté.
- 3 Au cours des dernières décennies, des progrès ont été accomplis au Secrétariat des Nations Unies dans la promotion d'un environnement de travail sûr et inclusif, exempt de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité, et dans lequel toutes les personnes, y compris les personnes LGBTIQ+, sont traitées avec dignité et respect. Des progrès ont également été accomplis dans la mise en œuvre d'un certain nombre de politiques et d'initiatives visant à promouvoir un environnement plus inclusif pour le personnel LGBTIQ+ et à renforcer les capacités internes, ainsi que dans la mise en œuvre de programmes visant à traiter ces questions. Des lacunes subsistent cependant.
- 4 À l'échelle mondiale, les personnes LGBTIQ+ continuent d'être confrontées à l'exclusion sociale, politique et économique et aux violations des droits humains dans toutes les régions du monde. Cela a eu des effets négatifs considérables sur les familles, les communautés et la société, créant également des obstacles à la réalisation d'une paix durable et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.¹ Des changements positifs ont eu lieu ces dernières années, avec des progrès dans la dépénalisation des relations consensuelles entre personnes de même sexe, la protection des personnes LGBTIQ+ contre la discrimination, les crimes de haine et les pratiques néfastes, des progrès dans l'inclusion sociale et économique et la reconnaissance des relations entre personnes de même sexe et de l'identité de genre des personnes transgenres. Cependant, des lacunes importantes subsistent dans la protection des personnes LGBTIQ+ contre la violence, la discrimination et l'exclusion, dans le monde entier.

¹ Voir aussi la Déclaration commune des Nations Unies pour Mettre fin à la violence et à la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, septembre 2015.

B. Engagements

- 5 En interne, nous nous engageons à apporter un environnement sûr, favorable, accueillant et encourageant qui valorise l'ensemble du personnel des Nations Unies, indépendamment de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle ou des caractéristiques sexuelles. Nous ferons progresser l'égalité des chances, la non-discrimination, la tolérance zéro à l'égard des comportements interdits, le respect de la dignité et des droits et la participation effective, et nous identifierons et éliminerons les obstacles qui entravent le recrutement, le maintien en poste, la mobilité et l'avancement des personnes LGBTIQ+ sur un pied d'égalité avec les autres, tout en respectant la vie privée et la confidentialité.
- 6 En externe, nous nous engageons, conformément à nos mandats respectifs, aux normes et principes du droit international, et aux autres engagements pris au niveau mondial, y compris le Programme 2030, à prévenir, atténuer et combattre l'exclusion, la violence, la stigmatisation et la discrimination, et à faire progresser la protection et la réalisation des droits humains des personnes LGBTIQ+.
- 7 Nous assurerons une direction et une responsabilisation fortes au sein du Secrétariat afin de refléter ces engagements dans nos pratiques, politiques et programmes organisationnels, conformément à nos mandats, contextes opérationnels et structures de direction et de prise de décisions respectifs, afin de permettre une mise en œuvre sûre, inclusive et efficace. Nous renforcerons les partenariats, y compris entre les entités du Secrétariat et avec les États, la société civile et d'autres parties prenantes, et nous engagerons de manière significative les personnes LGBTIQ+ dans la mise en œuvre de cette stratégie.

C. Stratégie

- 8 Cette stratégie sera mise en œuvre par chaque entité du Secrétariat, au moyen de mesures ciblées, selon les besoins. Un secrétariat de la stratégie apportera un soutien et des conseils et favorisera une mise en œuvre cohérente au moyen d'un cadre opérationnel et de suivi. Les cadres supérieurs assureront une direction forte et garantiront la supervision et le suivi de la mise en œuvre de cette stratégie conformément à leurs mandats respectifs.
- 9 Les principaux éléments de la stratégie sont les suivants :

Actions internes, conformément à l'engagement absolu des Nations Unies en faveur de la sécurité et du bien-être du personnel et à la politique de tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement.

- (a) **Sûreté et sécurité.** Les entités du Secrétariat des Nations Unies s'efforceront de traiter les questions liées à la protection, à la sûreté et à la sécurité auxquelles sont confrontés les membres du personnel et les membres de leur famille qui s'identifient comme LGBTIQ+ ou travaillent sur des questions connexes. Nous nous efforcerons, dans le cadre de nos mandats respectifs, de faire en sorte que les services et locaux du Secrétariat des Nations Unies, y compris les installations, les événements, les systèmes, les formulaires, les systèmes de données et les espaces numériques, soient accessibles à toutes les personnes, y compris les personnes LGBTIQ+, inclusifs et respectueux de celles-ci, en apportant un environnement sûr, sécurisé et non discriminatoire. Nous garantirons des évaluations des risques solides, des mesures de protection et d'atténuation, des mécanismes de responsabilisation efficaces et le respect de la vie privée et de la confidentialité, y compris en ce qui concerne la protection des données personnelles.
- (b) **Égalité de traitement et culture organisationnelle inclusive.** Les entités du Secrétariat des Nations Unies veilleront à une culture organisationnelle inclusive, qui reconnaît, respecte et valorise la participation de toutes les personnes, y compris les personnes LGBTIQ+, et qui apporte un environnement inclusif, sûr et accueillant. Nous assurerons l'égalité de traitement de l'ensemble du personnel et des membres de leurs familles, y compris le personnel LGBTIQ+ et les membres de leurs familles, au moyen de politiques, procédures et

pratiques internes pertinentes ; nous préviendrons et traiterons les comportements interdits ; nous nous attaquerons aux obstacles qui entravent le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des personnes LGBTIQ+ sur un pied d'égalité avec les autres ; renforcerons les capacités du personnel sur ces questions ; et veillerons à ce que les opinions du personnel LGBTIQ+ soient prises en compte dans l'élaboration et la révision des politiques internes qui les touchent.

Des actions externes, en reconnaissant la nécessité d'adaptation en fonction du mandat, du contexte opérationnel, de la structure de direction et de prise de décision de chaque entité, afin de permettre une mise en œuvre sûre et efficace, conformément à une approche de « ne pas nuire » qui répond à la situation et aux besoins des personnes LGBTIQ+ dans chaque contexte.

- (c) **Programmation.** Les entités du Secrétariat des Nations Unies, conformément à nos mandats respectifs, et selon les besoins, incluront dans nos programmes des actions pour la protection et la promotion des droits humains des personnes LGBTIQ+.
- (d) **Inclusivité, sécurité et participation.** Les entités du Secrétariat des Nations Unies veilleront à ce que les personnes LGBTIQ+ participent de manière sûre et significative aux programmes et politiques qui les touchent, notamment en renforçant les partenariats avec diverses organisations représentatives des personnes LGBTIQ+. Les entités s'efforceront également de traiter les questions liées à la protection, à la sûreté et à la sécurité auxquelles sont confrontées les parties prenantes externes et les populations concernées qui s'identifient comme LGBTIQ+ ou travaillent sur des questions connexes.

D. Mise en œuvre

- 10 Un groupe directeur sera créé au niveau des directeurs exécutifs afin d'appuyer la mise en œuvre de cette stratégie. Le groupe directeur sera présidé par le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, composé d'un représentant du Cabinet du Secrétaire général et de représentants d'entités des Nations Unies, et se réunira chaque année.
- 11 Le Haut-Commissaire aux droits de l'homme, avec le soutien du groupe directeur, assurera la direction et l'orientation stratégique pour exécuter la vision de la stratégie, évaluer les progrès accomplis, assurer des consultations régulières avec les parties prenantes concernées, assurer l'alignement, les liens et les synergies avec les processus et réformes pertinents des Nations Unies, mobiliser le soutien et tirer parti des partenariats.
- 12 Un réseau interinstitutions au niveau technique appuiera la coordination et la mise en œuvre et rendra compte au groupe directeur.
- 13 Un secrétariat de la stratégie sera hébergé par le HCDH et assurera des consultations régulières avec les parties prenantes concernées, y compris l'Expert indépendant des Nations Unies chargé de la protection contre la violence et la discrimination liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les États Membres, la société civile, les représentants du personnel et UN-GLOBE, selon les besoins.
- 14 Bien que cette stratégie s'applique au Secrétariat des Nations Unies, d'autres entités du système des Nations Unies peuvent accepter la couverture de la Stratégie, auquel cas elles deviendront membres du réseau interinstitutions.

E. Cadre opérationnel et de suivi

- 15 Un projet de cadre opérationnel et de suivi sera élaboré pour suivre la mise en œuvre de la stratégie et identifier les lacunes à combler. Ce projet de cadre sera présenté au Comité exécutif pour examen et décision.

- 16** Un projet distinct de cadre opérationnel et de suivi sera élaboré pour les missions politiques spéciales (SPM), les opérations de maintien de la paix (OMP) et le système des coordonnateurs résidents, conformément à leurs mandats et contextes opérationnels spécifiques et en consultation avec eux. Ce projet de cadre distinct sera consulté et validé par les SPM, les OMP et les coordonnateurs résidents afin d'assurer la cohérence de la mise en œuvre de la Stratégie dans des contextes intégrés, y compris vis-à-vis du personnel des Nations Unies. Tant que ce cadre n'aura pas été approuvé par le Comité exécutif, les SPM, les OMP et les coordonnateurs résidents ne seront pas tenus de rendre compte de cette stratégie, mais pourront le faire s'ils le souhaitent.

F. Révision

- 17** Cette stratégie fera l'objet d'une révision après six ans.