

Tous les éléments visuels de cette publication sont des vidéos d'étude de cas utilisées dans nos nouveaux programmes de formation EAS/HS. © HCR/DÉTROIT

LUTTER CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS, ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION 2020-2022

CONTEXTE

Au cours des deux dernières années, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a réalisé des progrès considérables dans la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (EAS), et le harcèlement sexuel au sein de l'organisation, et a apporté sa contribution en la matière dans les secteurs de l'aide humanitaire et du développement. Ces réalisations sont documentées dans les publications de fin d'année de [2018](#) et [2019](#) et sont complétées par des projets en cours dans le cadre des [priorités et initiatives](#) du Haut-Commissaire en tant que [Champion](#) du Comité permanent interorganisations (CPI) pour la protection contre l'EAS et le harcèlement sexuel.

En 2018, la décision du Haut-Commissaire de disposer d'une capacité et d'une structure de coordination dédiées à la fois à l'EAS et au harcèlement sexuel a joué un rôle déterminant dans les succès obtenus. Cette décision met en lumière les origines communes de ces abus (déséquilibres de pouvoir et inégalités entre les genres), ainsi que les besoins similaires des victimes de toutes les formes d'inconduite sexuelle. [Une vision, une stratégie et un plan d'action](#) clairs ont été élaborés et mis en œuvre par la coordinatrice principale (EAS et harcèlement sexuel), en étroite collaboration avec le groupe de travail technique¹ et une équipe spéciale de niveau directeur, dirigée par la Haut-Commissaire adjointe.

Malgré ces progrès, il reste encore beaucoup à faire. Le HCR demeure pleinement attaché à sa vision qui vise à « *assurer un environnement dans lequel les valeurs de confiance et de respect et une approche inclusive prévalent et où les personnes que nous servons et celles qui travaillent pour l'organisation se sentent en sécurité, entendues, équipées et habilitées à s'exprimer en leur nom et pour les autres et à prendre des mesures fortes et visibles pour éradiquer l'EAS et le harcèlement sexuel, lorsque cela est approprié* ».

¹ Division des relations extérieures, Division des ressources humaines, Division des services de protection internationale, Division de la planification stratégique et des résultats, Gestion globale des risques, Bureau de la déontologie, Service de la sécurité sur le terrain, Service de l'innovation, Bureau de l'inspecteur général, Service des affaires juridiques et Bureau de l'Ombudsman.



ORIENTATION STRATÉGIQUE

Sur la base des réalisations et des développements des deux dernières années, et conformément à une approche protectrice et centrée sur les victimes², le HCR publie cette nouvelle stratégie et ce nouveau plan d'action pour lutter contre l'inconduite sexuelle, guidés par les quatre objectifs suivants :



© IASC/DÉTROIT

Veiller à ce qu'une démarche de bout en bout et centrée sur les victimes soit mise en œuvre dans toutes les pratiques et procédures du HCR concernant l'inconduite sexuelle

Renforcer et systématiser les canaux de divulgation et de signalement pour garantir que les victimes et les témoins ont accès et reçoivent des orientations et des informations complètes afin de prendre des décisions éclairées sur les options qui s'offrent à eux. Renforcer la protection et le soutien aux victimes en veillant à ce que toutes les politiques et tous les systèmes de soutien et de recours soient coordonnés et guidés par une approche centrée sur les victimes, et qui inspire confiance.

Équiper et donner les moyens au personnel du HCR et de ses partenaires de prévenir, d'identifier et de prendre en charge l'inconduite sexuelle

Veiller, par des activités d'apprentissage et de sensibilisation, à ce que le personnel du HCR et de ses partenaires soit en mesure d'identifier et de comprendre l'impact de l'inconduite sexuelle, et qu'il soit équipé pour assumer son rôle dans la prévention et la prise en charge de ces comportements. Cela s'applique en particulier aux responsables, qui seront également accompagnés pour créer ou promouvoir une culture et un environnement de travail ouverts, inclusifs, diversifiés et dépourvus d'inconduite sexuelle.

Promouvoir la responsabilité organisationnelle dans la lutte contre l'inconduite sexuelle

Maintenir les investissements dans les mesures visant à prévenir, atténuer et prendre en charge l'inconduite sexuelle comme priorité institutionnelle. Tenir le cap sur l'adoption progressive de politiques, de procédures et de pratiques dans les domaines de la prévention et la prise en charge de l'inconduite sexuelle, de la réduction des risques, du contrôle et la vérification des références, du changement de culture, du signalement à l'échelle globale, de la programmation et de la gestion des cas.

Maintenir la position du HCR comme acteur clé dans le cadre des efforts interinstitutionnels

Contribuer à l'éradication de l'EAS et du harcèlement sexuel dans les secteurs de l'aide humanitaire et du développement par le biais d'une concertation étroite et active avec les partenaires en veillant à ce que les perspectives et les réalités de terrain soient représentées convenablement dans les forums interorganisations. Participer au développement d'outils interinstitutionnels, rassembler et partager les bonnes pratiques et promouvoir des cultures de travail positives qui renforcent la prévention et la prise en charge de l'inconduite sexuelle.

² Dans cette publication, le terme « victime » est utilisé conformément à la terminologie d'usage aux Nations Unies (y compris par le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes), tout en reconnaissant pleinement que les victimes d'inconduite sexuelle sont également des *survivants* et que, pour beaucoup, le terme « *survivant* » a une connotation plus autonomisante.



ACTIONS

Les **domaines d'action prioritaires** suivants répondent à un ou plusieurs des objectifs définis :

1 ———

Continuer à améliorer les processus et les procédures de traitement des cas d'inconduite sexuelle afin de garantir une approche systématique, coordonnée, et centrée sur les victimes : Procéder à l'analyse des cas d'inconduite sexuelle afin de créer une base de connaissances permettant d'identifier les bonnes pratiques dans la lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les domaines nécessitant des améliorations. Mener des consultations avec les victimes d'harcèlement sexuel, sous la direction de la personne chargée de la gestion psychosociale des cas (harcèlement sexuel) et étudier la possibilité de mettre en place un système de documentation, recoupement et signalement des cas d'harcèlement sexuel. Donner la priorité à l'accès à des services sûrs et accessibles pour les victimes d'EAS par le biais de programmes établis de lutte contre la violence basée sur le genre et de protection de l'enfance, et plaider pour que ces programmes soient pleinement financés.

2 ———

Renforcer les orientations relatives à la lutte contre l'inconduite sexuelle : Renforcer les orientations du HCR sur l'inconduite sexuelle et veiller à un alignement sur l'ensemble des documents d'orientation institutionnels relatifs à l'inconduite sexuelle. Conclure l'examen interne par le HCR des mécanismes et protocoles existants pour assurer la sûreté, la sécurité et le bien-être des victimes et des témoins d'inconduite, y compris d'inconduite sexuelle. Veiller à ce qu'une approche centrée sur les victimes soit respectée en tant qu'élément central de toutes les politiques et procédures.

3 ———

Mener des actions de formation et de sensibilisation sur l'inconduite sexuelle : Établir une stratégie globale d'apprentissage et de développement sur l'EAS et le harcèlement sexuel, en s'appuyant sur le nouveau module de formation et les discussions virtuelles pour les collègues du HCR et pour les partenaires. Intégrer les messages et le contenu sur l'EAS et le harcèlement sexuel dans toutes les activités de formation pertinentes. Renforcer les capacités et les liens entre les différents réseaux de points focaux au sein du HCR (conseillers pairs, conseillers en matière de risques, conseillers en sécurité sur le terrain, partenaires des ressources humaines et points focaux pour la protection contre l'EAS).

4 ———

Soutenir les efforts de changement de culture organisationnelle : Reconnaisant que l'inconduite sexuelle est ancrée dans les rapports de force et les inégalités entre les sexes, contribuer aux efforts internes et interinstitutionnels visant à donner aux cadres les moyens d'offrir des environnements de travail sûrs, respectueux et inclusifs, exempts d'inconduite sexuelle. Dans le cadre des réalisations du Haut-Commissaire en tant que Champion du CPI, dresser un bilan et partager les initiatives innovantes des différents organismes sur la promotion d'un changement positif de la culture du lieu de travail, et engager, en collaboration avec les responsables du CPI et d'autres dirigeants, des processus de réflexion sur le changement individuel et organisationnel.

5 ———

Renforcer la sensibilisation des communautés et les mécanismes communautaires de retour d'information pour faciliter et améliorer les signalements d'EAS et l'engagement de la communauté : Publier les résultats du bilan mondial des supports et approches en matière d'information, d'éducation et de communication (IEC) sur la prévention et la prise en charge d'EAS et du harcèlement sexuel. Soutenir les équipes opérationnelles du HCR sur le terrain en renforçant les supports IEC actuels ou en facilitant leur développement. En partenariat avec le Conseil international des agences bénévoles, dans le cadre des réalisations du Haut-Commissaire en tant que Champion du CPI, établir un fonds interinstitutionnel pour soutenir les organisations non gouvernementales locales dans le développement de supports de sensibilisation et d'engagement communautaire. Élaborer des orientations sur le retour d'information et la prise en charge conformément au [quatrième point d'action de la politique sur l'âge, le genre et la diversité](#), et inclure un volet spécifique sur la protection contre les EAS (PEAS).

6 ———

Renforcer et développer davantage le réseau de points focaux PEAS du HCR : Renforcer les capacités des points focaux PEAS aux niveaux régional et national, notamment en renforçant la communauté de pratique du réseau des points focaux PEAS. Élaborer une stratégie de communication et d'engagement et réviser le mandat des points focaux PEAS en fonction de la régionalisation et de la décentralisation.



7

Renforcer les mécanismes visant à assurer la mise en œuvre généralisée de la protection contre l'EAS et le harcèlement sexuel, parallèlement à des efforts ciblés pour lutter contre l'inconduite sexuelle : Suivant les recommandations de [l'évaluation indépendante](#) des politiques et procédures du HCR sur la prévention et la prise en charge de l'EAS, évaluer les orientations du HCR sur la programmation globale afin de garantir que la protection contre l'EAS et le harcèlement sexuel est pleinement intégrée dans les instructions annuelles de planification et de budgétisation et dans les outils et cadres de rapport et de responsabilité globaux. Plaider pour le financement intégral des programmes de lutte contre la violence basée sur le genre dans les équipes opérationnelles, qui garantissent également un soutien aux victimes d'EAS. Développer des outils supplémentaires pour identifier, atténuer et prendre en charge de manière proactive et systématique les risques en matière d'EAS et d'harcèlement sexuel. Inclure les responsabilités en matière de protection contre l'EAS et le harcèlement sexuel dans les descriptions de poste, dans le cadre de l'harmonisation des descriptions de poste.

8

Maintenir la position du HCR comme acteur clé dans le cadre interinstitutionnel : Poursuivre un engagement interinstitutionnel fort pour lutter contre l'inconduite sexuelle au siège et sur le terrain, en étroite coopération avec tous les partenaires. Maintenir un engagement actif au sein du CPI et avec le Bureau du Coordonnateur spécial pour l'EAS, le groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies sur le harcèlement sexuel et la Défenseuse des droits des victimes des Nations Unies.

9

Renforcer l'engagement au niveau du fond avec les partenaires : Soutenir une mise en œuvre harmonisée du [Protocole des Nations Unies sur les allégations d'EAS impliquant des partenaires opérationnels](#) en utilisant un outil d'évaluation commun. Soutenir le déploiement des modules d'apprentissage interinstitutionnels pour renforcer les capacités du personnel de toutes les organisations membres du CPI en matière de lutte contre l'inconduite sexuelle, ainsi que l'élaboration et le déploiement d'un module d'apprentissage en ligne sur les enquêtes EAS à l'intention des partenaires, ces deux activités étant prévues dans le cadre des réalisations du Haut-Commissaire en tant que Champion du CPI. Poursuivre les efforts visant à uniformiser les exigences de notification des différents donateurs et partenaires en matière de signalements de l'EAS et du harcèlement sexuel.

10

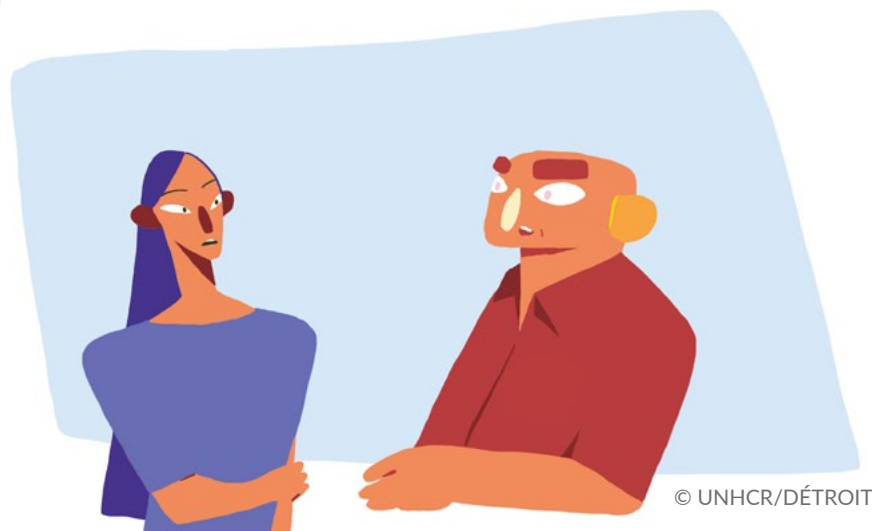
Renforcer les mécanismes de contrôle et de vérification des références : Continuer à utiliser les systèmes de suivi Clear Check des Nations Unies pour empêcher la réembauche de délinquants au sein du système des Nations Unies. Entreprendre un examen global des procédures de contrôle et de vérification des références dans le cadre du recrutement/de l'embauche du personnel du HCR et du personnel affilié, en vue de renforcer ces procédures. Explorer les synergies avec des initiatives similaires telles que le Misconduct Disclosure Scheme développé par le Comité directeur pour la réponse humanitaire.

11

Renforcer les communications externes et internes et les activités de plaidoyer en matière de lutte contre l'inconduite sexuelle : Développer des initiatives/supports de communication supplémentaires pour sensibiliser les collègues à l'importance de la prise de parole et du partage d'idées novatrices et de nouvelles mesures pour renforcer la lutte du HCR contre l'inconduite sexuelle. Organiser, en interne, des événements et initiatives interactifs et spécifiques pour assurer que le dialogue et l'engagement continus maintiennent l'élan positif dans toute l'organisation. S'engager auprès des États membres du Comité exécutif et les tenir pleinement informés de nos efforts pour lutter contre l'inconduite sexuelle, par le biais de publications, de réunions d'information et d'autres événements.

12

Renforcer la ligne d'assistance SpeakUp (processus, sensibilisation) : Poursuivre les activités de sensibilisation pour faire connaître la ligne d'assistance SpeakUp en tant que ligne d'assistance interne et confidentielle qui reste à la disposition de tout le personnel du HCR. Cela inclut la formation continue et le financement des fournisseurs de services d'assistance téléphonique, ainsi que l'utilisation des plateformes internes.



© UNHCR/DÉTROIT