

# Action du **HCR** pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel

## Stratégie, Structure et Actions Principales

**Mai 2018**

## CONTEXTE

Depuis de nombreuses années, le HCR est au premier plan de la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels à l'égard des populations en faveur desquelles œuvrent l'Organisation et ses partenaires, ainsi que contre le harcèlement sexuel au travail. Cet engagement s'est traduit par une série de mesures prises pour lutter contre ces deux formes de fautes graves, notamment via la prévention, la sensibilisation, des mécanismes d'enquête efficaces, la protection des victimes et des personnes qui signalent des manquements, et des actions fermes contre les auteurs de ces actes.

L'exploitation et les abus sexuels constituent un abus de confiance dramatique et une trahison du mandat du HCR qui consiste à protéger les personnes déplacées et apatrides. Le harcèlement sexuel est la manifestation d'une culture de discrimination et de privilèges fondés sur les inégalités de relations entre hommes et femmes. Ces comportements portent atteinte aux droits fondamentaux des personnes que sert l'Organisation, et de celles qui travaillent pour le HCR, d'être traitées avec dignité et respect.

Notre position est claire et a été réaffirmée à maintes reprises par le Haut Commissaire et les cadres dirigeants du HCR : les actes d'exploitation et d'abus sexuels, et le harcèlement sexuel sont inacceptables et doivent être éradiqués des opérations du HCR. Il n'y a pas de place au HCR pour ceux qui ne partagent pas nos valeurs fondamentales et ne les respectent pas. Nous sommes déterminés à garantir un environnement sûr et favorable, tant pour les femmes que pour les hommes, et nous ne tolérons pas les comportements qui sapent cet objectif et sont contraires au principe fondamental d'égalité entre les hommes et les femmes.

Nous avons également conscience que passer de la parole aux actes nécessite un leadership fort et un engagement continu. Avec quelque 15 000 fonctionnaires et membres du personnel associé travaillant principalement sur le terrain, et en contact direct et permanent avec les populations vulnérables, le HCR compte parmi les agences des Nations Unies les plus importantes et les plus opérationnelles. L'an passé, nos programmes ont concerné plus de 67 millions de personnes et ont été mis en œuvre en collaboration avec plus de 1000 partenaires. Nous travaillons dans un environnement caractérisé par des écarts de pouvoir importants et des inégalités profondément enracinées, et dans lequel sont omniprésentes les conditions qui peuvent donner lieu à des actes d'exploitation et d'abus sexuels, et de harcèlement sexuel.

L'écrasante majorité de nos fonctionnaires sont des professionnels profondément engagés dont beaucoup travaillent souvent dans des environnements difficiles, parfois au péril de leur propre sécurité et de leur bien-être. Toutefois, notre organisation n'est pas à l'abri et, comme d'autres, nous avons rencontré des situations où nos propres collègues ou des membres du personnel de nos partenaires ont abusé de leur position de pouvoir pour exploiter d'autres personnes. Ces actes infligent des dommages intolérables aux victimes et à leurs familles, ils vont à l'encontre des valeurs intrinsèques que défend le HCR, et portent atteinte au travail ainsi qu'à la crédibilité de notre Organisation.

Le harcèlement sexuel au travail, à juste titre, a récemment fait l'objet d'une grande attention, et partout dans le monde résonne un appel pressant au changement, notamment via le mouvement *#metoo*. Les dirigeants du HCR se sont engagés à faire ce qui est en leur pouvoir pour créer des espaces de discussion sûrs qui permettront d'aborder ces problèmes et de trouver les moyens de les régler à travers les changements de comportement nécessaires pour concrétiser l'objectif d'une culture inclusive. La présente stratégie énonce les mesures concrètes et spécifiques que prendra le HCR. Nous travaillons d'ores et déjà sans relâche pour mettre en œuvre les points énoncés dans cette stratégie, en ayant conscience que beaucoup de résultats nécessiteront un engagement durable et une action permanente. Notre vision et nos objectifs sont légitimement ambitieux, et la présente stratégie énonce les étapes que nous allons franchir ensemble pour parvenir à un réel changement.

## NOTRE VISION

Le HCR offre un environnement digne de confiance, inclusif et respectueux, où les personnes que nous aidons et celles qui travaillent pour l'Organisation se sentent en sécurité et écoutées, tout en disposant des moyens et de la liberté de s'exprimer en leur nom et au nom des autres, ainsi que de la capacité à prendre des mesures fermes et visibles, le cas échéant, pour éradiquer l'exploitation et les abus sexuels, et le harcèlement sexuel.

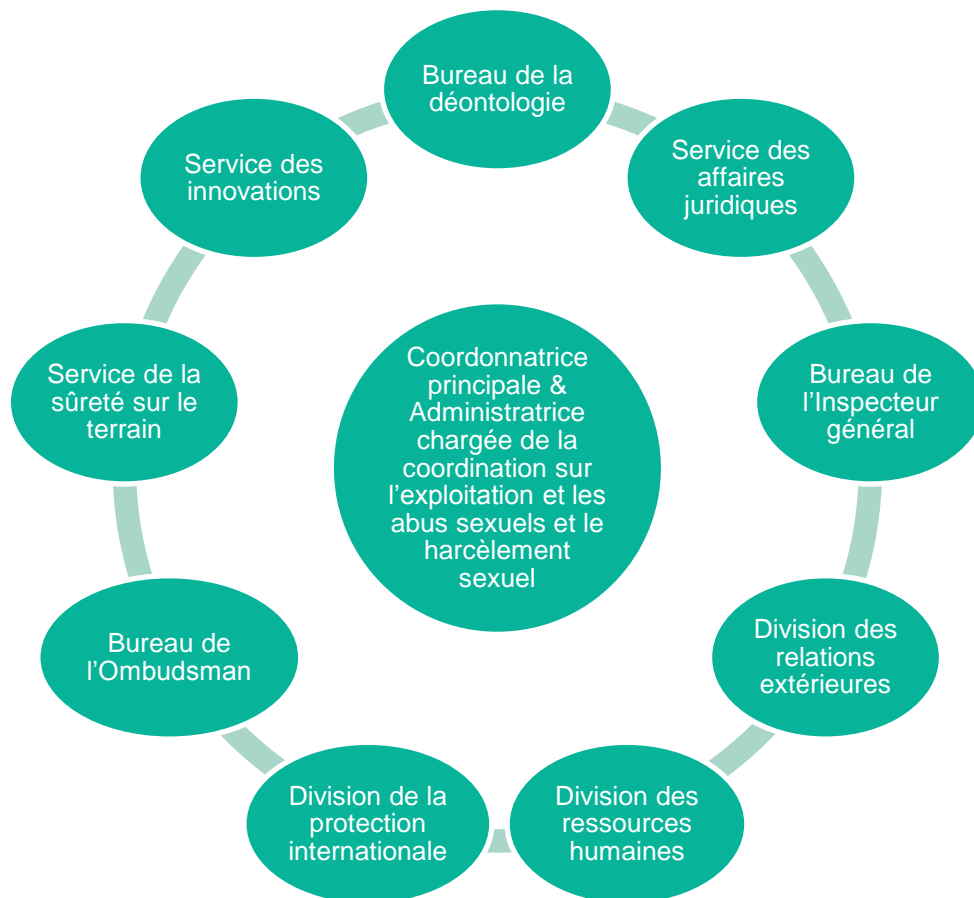
## STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Afin de conduire et de coordonner les mesures prises par le HCR en matière d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, en mars 2018, le Haut Commissaire a nommé une Coordonnatrice principale en Mars 2018. La Coordonnatrice principale fait rapport à la Haut Commissaire adjointe qui est responsable de l'Equipe spéciale de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel, composée de directeurs de toute l'Organisation. Elle bénéficie de l'appui d'un Groupe de travail sur l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel. L'appartenance au Groupe de travail ne porte pas atteinte à l'indépendance des bureaux dont relèvent certains fonctionnaires.

Des entités clé de l'Organisation participent à ce processus et sont présentées dans le graphique ci-après.

Cette stratégie ne présente pas toutes les mesures prises actuellement pour prévenir et intervenir en matière d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, mais met en avant les actions ciblées prises à compter du 1er mai 2018.

Graphique 1: Structure organisationnelle



## OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- I Renforcer la **prévention** de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel par le développement d'une culture organisationnelle, d'un leadership et de pratiques sur le lieu de travail qui respectent les valeurs du HCR et garantissent que chaque collègue comprend son rôle et ses responsabilités dans la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel.
- II Mettre en place, par le biais de systèmes internes efficaces, un processus **d'intervention** diligent, approprié et humain qui répond à tous les cas d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, et qui place au cœur de notre action les **droits et la protection des victimes**, des survivant(e)s et des personnes directement touchées.

Cette vision stratégique se traduit par les objectifs organisationnels suivants :

### 1. S'ASSURER QUE LES MÉCANISMES DE SIGNALEMENT DES CAS SONT CONNUS, ACCESSIBLES ET INSPIRENT LA CONFIANCE

- ▶ Simplifier le processus de signalement des cas de harcèlement sexuel, et veiller à ce que les collègues touchés puissent prendre des décisions éclairées sur la manière de procéder, et comprendre clairement les démarches à entreprendre pour chercher réparation et aller plus loin en fonction de leurs attentes.
- ▶ Renforcer et systématiser les dispositifs pour que tous les cas d'exploitation et d'abus sexuels soient signalés, via des mécanismes de plaintes et des outils variés de rétro-information communautaire, dont le contact direct, la technologie de téléphonie mobile et les centres d'appels.

### 2. VEILLER À LA SÉCURITÉ ET À LA PROTECTION DES PERSONNES QUI SIGNALENT DES ACTES D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- ▶ Tout en gardant à l'esprit les difficultés et les problèmes, personnels et professionnels, auxquels font face les personnes qui signalent ou souhaitent signaler des cas, améliorer l'expérience des voies de recours pour leurs utilisateurs, renforcer notre cadre de politique, renforcer la confiance en nos pratiques, et mettre en place davantage de mesures de protection pour les personnes qui ont été victimes ou témoins d'exploitation et d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel.

### 3. CONTINUER À RENFORCER NOTRE CAPACITÉ D'ENQUÊTE ET NOS PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

- ▶ Renforcer les capacités et les compétences des entités pertinentes, afin de garantir la gestion rapide, humaine, et efficace des enquêtes sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, ainsi que des procédures disciplinaires associées.

### 4. VEILLER À LA RESPONSABILISATION DU PERSONNEL, ET DES MANAGERS EN PARTICULIER

- ▶ Renforcer la sensibilisation et la formation ciblées, eu égard au fait (i) qu'elles constituent un élément essentiel pour que tous les membres du personnel, y compris les managers, comprennent leurs rôles et leurs responsabilités en ce qui concerne la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel et (ii) qu'elles renforcent la confiance et la capacité de signaler des cas ou d'intervenir immédiatement sur le terrain.

### 5. ASSURER LA RESPONSABILISATION ORGANISATIONNELLE

- ▶ Renforcer la capacité organisationnelle globale d'évaluer les risques liés à l'exploitation et aux abus sexuels et au harcèlement sexuel ; mettre en place rapidement des mesures prioritaires pour répondre à ces risques, notamment en procédant à une évaluation des politiques et des procédures relatives à l'exploitation et aux abus sexuels ; et renforcer la communication, la transparence et la responsabilité vis-à-vis des parties prenantes internes et externes.

## Graphique 2: Actions principales

