



Tous les visuels de cette publication proviennent de vidéos d'études de cas utilisées dans nos nouveaux modules de formation EAS/HS. © UNHCR/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 HCR a fait des progrès significatifs en termes de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) au sein de l'organisation et a ainsi aussi contribué aux progrès réalisés en la matière dans les secteurs de l'aide humanitaire et du développement. Ces réalisations sont documentées dans les publications de fin d'année tant pour [2018](#) que [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 (CPIO) pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel.

La décision du Haut Commissaire, en 2018, de disposer d'une capacité et d'une structure de coordination dédiées à la fois aux EAS et au HS a été déterminante dans les succès obtenus. Cette décision met en lumière les racines communes de ces abus (différences de pouvoir et inégalités entre les genres), ainsi que les besoins similaires des victimes de toutes les formes d'abus sexuel. [Une vision, une stratégie et un plan d'action](#) clairs ont été élaborés et mis en œuvre par la coordinatrice principale (EAS et HS), 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 engagé et attaché à sa vision qui vise à « *assurer un environnement où les valeurs de confiance, 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 parler pour elles-mêmes et pour les autres et à prendre des mesures fortes et visibles pour éradiquer les EAS et le HS, lorsque cela est approprié* ».

¹ Division des relations extérieures, Division des ressources humaines, Division de la protection internationale, Division de la planification stratégique et des résultats, Gestion des risques d'entreprise, Bureau de l'éthique, Service de sécurité sur le terrain, Service de l'innovation, Bureau de l'inspecteur général, Service des affaires juridiques et Bureau du médiateur.



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 l'inconduite sexuelle, guidés par les quatre objectifs suivants :



© IASC/DÉTROIT

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

Renforcer et systématiser les dispositifs de divulgation et de signalement pour garantir que les victimes et les témoins aient accès et reçoivent des conseils 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 habiliter le personnel du HCR et de ses partenaires à prévenir, identifier et répondre à l'inconduite sexuelle

Veiller, par des activités de formation 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 soit équipé pour assumer son rôle dans la prévention et la réponse à ces comportements répréhensibles. Cela s'applique en particulier aux cadres, qui seront également aidés à créer ou à contribuer à une culture et un environnement de travail ouverts, inclusifs, diversifiés et exempts d'inconduite sexuelle.

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

Continuer, en tant que priorité institutionnelle, à investir dans les mesures visant à empêcher l'inconduite sexuelle, à en diminuer le risque et à y répondre efficacement. Maintenir le cap sur l'adoption progressive de politiques, de procédures et de pratiques dans les domaines de la prévention et de la réponse à l'inconduite sexuelle, la réduction des risques, le contrôle et la vérification des références, le changement de culture, le signalement à l'échelle globale, la programmation et la gestion des cas.

Maintenir le rôle du HCR en tant que partie prenante clé dans le cadre des efforts inter-agences

Contribute to eradicating SEA and SH in the humanitarian and development sectors through close and active engagement with partners and by ensuring that field perspectives and realities are adequately represented in interagency fora. Participate in the development of interagency tools, collate and share good practices, and foster positive working cultures that strengthen prevention and response to sexual misconduct.

² Dans la présente publication, le terme « victime » est utilisé conformément à la terminologie d'usage aux Nations Unies (y compris par le Bureau du défenseur 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 de HS, sous la direction de la personne en charge de la gestion psychosociale des cas (HS), et étudier la possibilité de mettre en place un système de documentation, recoupement et signalement des cas de harcèlement sexuels. Donner la priorité à l'accès à des services sûrs et accessibles pour les victimes de EAS par le biais de programmes établis de lutte contre la violence sexiste 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 l'alignement avec 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 la victime 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 les EAS et le HS, 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 les EAS et le HS 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 RH et points focaux pour la protection contre les EAS).

4 —————

Soutenir les efforts de changement de culture organisationnelle : Reconnaissant que l'inconduite sexuelle est ancrée dans les différences de pouvoir 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 issues des priorités et initiatives du Haut Commissaire en tant que Champion du Comité permanent interorganisations (CPIO) pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel, dresser un bilan et partager les initiatives innovantes des différentes agences sur la promotion d'un changement positif de la culture du lieu de travail, et engager, en collaboration avec les directeurs du CPIO et d'autres dirigeants, des processus de réflexion sur le changement individuel et organisationnel.

5 —————

Renforcer la sensibilisation des communautés et les mécanismes de retour d'information communautaires pour faciliter et améliorer les signalements de EAS et l'engagement de la communauté : Publier les résultats de l'inventaire mondial des outils et approches en matière d'information, d'éducation et de communication (IEC) sur la prévention et la réponse contre les EAS et le HS. Soutenir les opérations du HCR sur le terrain en renforçant les supports IEC actuels ou en facilitant leur développement. En partenariat avec l'ICVA, dans le cadre des priorités et initiatives du Haut Commissaire en tant que Champion du CPIO pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel, établir un fonds inter-agences pour soutenir les ONG locales dans le développement de matériel de sensibilisation et dans leurs efforts d'engagement communautaire. Élaborer des orientations sur le retour d'information et la réponse [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 PEAS et le HS, 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 réponse à EAS, évaluer les orientations du HCR sur la programmation globale afin de garantir que la protection contre les EAS et le HS soit 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 sexuelle et sexiste dans les opérations, qui garantissent également un soutien aux victimes de EAS. Développer des outils supplémentaires pour identifier, atténuer et répondre proactivement et systématiquement aux risques en matière de EAS et HS. Inclure les responsabilités en matière de protection contre les EAS et HS 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 CPIO, et avec le Bureau du Coordinateur spécial sur la EAS, le groupe de travail sur le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies et la Défenseure 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 de EAS impliquant des partenaires](#) de mise en œuvre 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 CPIO 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 priorités et initiatives du Haut Commissaire en tant que Champion du CPIO pour la protection contre les EAS et le HS. Poursuivre les efforts visant à uniformiser les exigences de notification des différents donateurs et partenaires en matière de signalements des EAS et du HS.

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, au sein du système des Nations Unies, d'auteurs d'exploitation et les abus sexuels et de harcèlement sexuel. Entreprendre un examen global des procédures de filtrage et de vérification des références dans le cadre du recrutement/de l'embauche du personnel du HCR et de ses vacataires, en vue de renforcer encore ces procédures. Explorer les synergies avec des initiatives similaires telles que le Misconduct Disclosure Scheme développé par le Comité directeur pour la réponse humanitaire (SCHR).

11

Renforcer les communications externes et internes et les efforts 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 de partager des 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 Speak Up (fonctionnement, sensibilisation) : Poursuivre les activités de sensibilisation pour faire connaître la ligne d'assistance SpeakUp en tant que ligne de soutien 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