

# LE CHAMPION DU COMITÉ PERMANENT INTERORGANISATIONS (CPI) POUR LA PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS DU HAUT-COMMISSAIRE DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS FILIPPO GRANDI

SEP. 2019 – DÉC. 2020

En tant que Champion du Comité Permanent Interorganisations (CPI) pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel pour l'année 2020, le Haut-Commissaire Filippo Grandi a identifié les trois priorités suivantes : **améliorer la prévention, élargir les espaces sûrs et promouvoir un usage respectueux de l'autorité.**



Les efforts visant à prendre en charge l'EAS à travers le monde ont été entravés par la pandémie de COVID-19, ce qui a nécessité de l'adaptation et de l'inventivité pour surmonter le nombre croissant de restrictions et l'accès limité. Tout en prenant en considération les défis et les risques posés par la pandémie, les livrables attendus par le Championnat n'ont pas été affectés de manière significative. Le passage de l'enseignement en face à face à l'enseignement et aux outils en ligne nous a permis d'atteindre un plus grand nombre de membres du personnel du HCR et des partenaires. En outre, plusieurs initiatives du Championnat se sont avérées particulièrement utiles dans le contexte de la pandémie et ont permis de surmonter plusieurs des obstacles qui en ont découlé.

📷 Au début de 2020, juste avant la pandémie de COVID-19, le Haut-Commissaire, Filippo Grandi, la Directrice générale de l'UNICEF, Henrietta Fore, et la Coordinatrice principale sur la prévention et la réponse à l'EAS et au harcèlement sexuel, Diane Goodman, ont organisé une réunion publique sur l'inconduite sexuelle avec leurs équipes à travers le monde. ©HCR/Susan Hopper

# Initiatives de 2020 de la mission de Champion

## INTRODUCTION

Dans le contexte de sa mission en tant que Champion, le Haut-Commissaire Filippo Grandi a lancé plusieurs initiatives visant à faire progresser ses domaines de priorités : le renforcement de la prévention, l'élargissement des espaces sécurisés et la promotion de l'exercice respectueux de l'autorité.

L'accent a été mis sur le rôle de la direction et l'usage respectueux de l'autorité comme pierres angulaires pour renforcer de manière significative le travail autour de la prévention et des espaces sûrs. Certaines des initiatives mises en œuvre dans le Championnat visent à aider les dirigeants

et les responsables à utiliser leur pouvoir et leur autorité pour donner le ton en matière de prévention de l'inconduite sexuelle et pour créer des environnements de travail ouverts, respectueux et inclusifs où chacun se sent en sécurité et habilité pour s'exprimer.

En plus des efforts plus larges visant à lutter contre les facteurs sous-jacents au sein de la culture organisationnelle, plusieurs initiatives dans le domaine de l'apprentissage, du développement des capacités et de la sensibilisation, ciblant à la fois les travailleurs humanitaires et les membres des communautés affectées, ont été élaborées en tant qu'outils de prévention essentiels qui servent également à créer un environnement sûr pour s'exprimer.

**Les livrables décrits ci-dessous ciblent donc un ou plusieurs de ces domaines de priorités.**

## PROGRAMME DE FORMATION POUR LES PARTENAIRES

### « Dire NON à l'inconduite sexuelle »

En mai 2020, un programme d'apprentissage interactif intitulé Dire NON à l'inconduite sexuelle a vu le jour pour sensibiliser le personnel des partenaires et lui donner les moyens de définir, détecter et prendre en charge l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel.

Élaboré en partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations, le Programme alimentaire mondial, le HCR ainsi que d'autres organismes et organisations non gouvernementales (ONG) partenaires, le programme est composé de vidéos, d'études de cas et de témoignages. Il vise à encourager l'engagement créatif et le dialogue sur les questions liées à l'inconduite sexuelle pour aider les participants à mieux comprendre l'impact de l'inconduite sexuelle en se mettant dans la peau des victimes, les implications des déséquilibres de pouvoirs, et leurs responsabilités en tant que travailleurs humanitaires. Le



programme est conçu pour s'adapter à différents publics et contextes. Il est disponible en anglais, en français, en espagnol, en arabe et dans plusieurs autres langues. D'autres traductions sont en cours de réalisation.

Le lancement en ligne du programme a bénéficié à 375 participants issus de 40 organisations, y compris 25 coordinateurs interorganisations PEAS de 20 pays.. Depuis, il a été largement utilisé sur le terrain et présenté de manière virtuelle ou physique, lorsque cela a été autorisé.

## FORMATION EN LIGNE SUR LES ENQUÊTES POUR LES PARTENAIRES

Dans le but de mieux répondre à tous les incidents d'EAS et de renforcer les capacités d'enquête des partenaires, une formation en ligne sur les enquêtes en matière d'EAS pour les aux organisations partenaires a été élaborée. Cet outil en ligne, créé par des enquêteurs pour des enquêteurs, met l'accent sur les droits et la protection des victimes/survivants et fournit des orientations claires sur les principes et les méthodes clé dans les enquêtes. Il utilise un langage facilement accessible et des méthodologies d'apprentissage engageantes et sera disponible en ligne au cours de l'année 2021.

## FONDS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION COMMUNAUTAIRE POUR LA PROTECTION CONTRE L'EAS ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

En avril 2020, le Fonds inter-agences pour la sensibilisation communautaire et la communication sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels a été lancé conjointement par le HCR et le Conseil international des agences bénévoles, avec l'appui de plusieurs experts techniques d'organisations membres du CPI. Le Fonds fournit des subventions à petite échelle à des projets d'ONG qui soutiennent les efforts communautaires de sensibilisation à la PEAS, tels que la non-conditionnalité de l'aide humanitaire, les signalements





📷 Childline Zimbabwe a organisé des campagnes de sensibilisation pour 600 enfants et 1 000 adultes dans le camp de réfugiés de Tongogara. Les campagnes ont mis l'accent sur l'explication des différents types d'exploitation et abus sexuels et des canaux de signalement disponibles. Zimbabwe. ©HCR/Andreea Campeanu

sûrs et l'accent mis sur une approche centrée sur les victimes. Lors de l'appel initial, 1 600 demandes ont été reçues, un chiffre impressionnant qui souligne à la fois l'énorme fossé et l'énorme capacité disponible durant les initiatives locales.

L'initiative a été lancée à un moment critique où la pandémie de COVID-19 et les restrictions d'accès sévères ont augmenté les défis en matière de lutte contre l'EAS. [Dix-neuf subventions ont été accordées à des organisations de régions différentes](#). Nombreuses des initiatives ont ciblé des groupes marginalisés et des communautés difficiles à atteindre,

couvrant de nombreuses considérations liées à l'âge, au genre et à la diversité. Un certain nombre d'entre eux ont identifié d'autres moyens d'accéder aux communautés et ont fait preuve de créativité en s'appuyant sur les mesures liées à la COVID-19, par exemple en associant des informations sur la PEAS aux messages de santé publique.

Le Haut-Commissaire continuera de soutenir ce Fonds en 2021. De plus, le soutien d'autres personnes est le bienvenu afin d'aider à en assurer la durabilité.

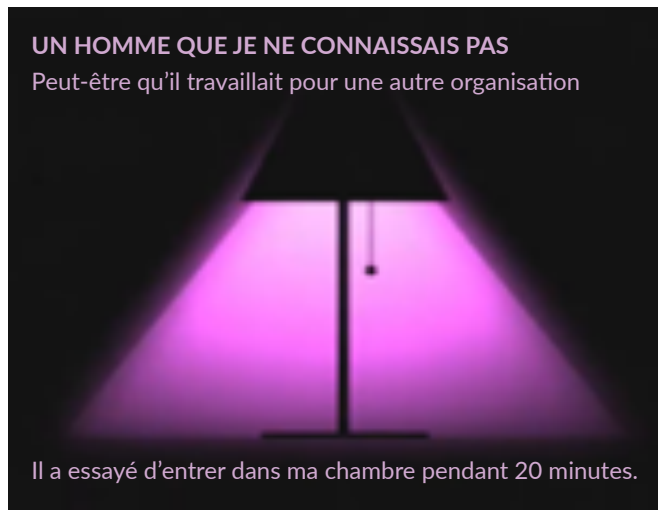


📷 Émissions de radio dans les studios de Radio Nyagatare où YWCA Rwanda a développé, enregistré et diffusé cinq mini scènes radiophoniques sur la PEAS pour les résidents du camp de réfugiés de Nyabiheke. © YWCA Rwanda



## PROGRAMME DE COMMUNICATION POUR LES DIRECTEURS ET RESPONSABLES DU CPI

En septembre, le Haut-Commissaire a publié un **dossier de communication** afin d'orienter les responsables du CPI vers un dialogue constructif avec les collaborateurs à propos de problèmes liés à l'inconduite sexuelle. L'outil encourage des discussions souvent inconfortables et vise à promouvoir la transparence et une culture qui incite à s'exprimer. Bien que le dossier ait été conçu pour une utilisation en personne, il peut très bien être utilisé en ligne et être adapté pour des discussions menées par les responsables dans un cadre plus large.



Support visuel issu de la vidéo «Voices» utilisée dans le dossier de communication. ©HCR/DÉTROIT

Le dossier de communication propose deux options, en s'appuyant sur des vidéos avec un impact fort, pour simplifier le dialogue. Dans la première option, la vidéo a pour but d'orienter une discussion sûre et ouverte après visionnage de témoignages réels et anonymisés de victimes. La seconde est conçue pour inviter à la réflexion et susciter des conversations sur la manière dont chacun peut utiliser son pouvoir pour amorcer le changement. Le dossier est disponible en anglais et en français.

## LISTE DE BONNES PRATIQUES SUR LE CHANGEMENT DE CULTURE

Un [inventaire de bonnes pratiques sur le changement de culture organisationnelle](#) a été élaboré et sera publiée au cours de l'année 2021. Il met en évidence le travail innovant accompli par différentes organisations humanitaires et de développement sur une série de sujets pour combler les rapports de force dans les lieux de travail donnant lieu à l'inconduite sexuelle ainsi que d'autres formes d'abus. Les projets mis en avant comprennent des initiatives visant à créer des espaces sûrs et à promouvoir des attitudes, des valeurs et une culture respectueuses, avec un accent particulier mis sur l'exploration des dynamiques de pouvoir, la promotion du dialogue, la prise en compte des préjugés inconscients, la confrontation des problèmes liés à la masculinité, le soutien au renforcement des capacités, et la mesure de l'impact.

## SESSION DES RESPONSABLES DU CPI SUR LE CHANGEMENT DE CULTURE ORGANISATIONNELLE



Conscient qu'un changement de culture significatif nécessite également de montrer l'exemple au niveau de la direction, le Haut-Commissaire a organisé une session avec tous les responsables du CPI sur les valeurs, les attitudes et la culture organisationnelle en janvier 2021. La session a fourni un espace pour l'apprentissage empirique et la réflexion des dirigeants sur les facteurs sous-jacents de la culture organisationnelle qui donnent lieu à l'inconduite sexuelle, y compris les différences de force et de genre. Cette session a également été présentée au [groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat \(CCS\) des Nations Unies pour la coordination sur la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies](#), présidé par la Haut-Commissaire adjointe du HCR, Kelly Clements. Dans le prolongement des sessions du CPI et du groupe de travail du CCS et à la demande des participants, un guide à l'intention des animateurs est en cours d'élaboration, permettant aux dirigeants d'entamer d'importantes discussions au sein de leur organisation en organisant des sessions similaires.

**Identifier et combler certaines des lacunes existantes dans la prévention et la prise en charge de l'inconduite sexuelle ont constitué une part importante du Championnat du Haut-Commissaire. Une forte collaboration interorganisations se poursuivra pour faire progresser la lutte contre l'inconduite sexuelle.**

**S'il est encore trop tôt pour mesurer l'impact des initiatives du Championnat, leur utilisation généralisée dans les organisations, et ce, dans de multiples contextes, souligne à la fois les lacunes au niveau de la demande qu'elles comblient et la nécessité d'aller plus loin. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre d'un travail de fond plus vaste visant à construire un secteur exempt d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel.**