

Politique en matière d'inconduite sexuelle

Politique en matière d'inconduite sexuelle

TABLE DES MATIÈRES

1. Objet.....	3
2. Portée.....	3
3. Raison d'être	4
4. Termes et définitions.....	5
5. Principes directeurs de la lutte contre l'inconduite sexuelle.....	6
6. Divulgence, soutien et rapports.....	7
7. Protection contre les représailles.....	10
8. Rôles, responsabilités et pouvoirs.....	10
9. Suivi et conformité.....	15
10. Dates	15
11. Contact.....	15
12. Historique.....	15

Approuvée par : Filippo Grandi,
Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés

Contact : Conseiller principal pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (PEAS/HS)

Date d'entrée en vigueur : 1 mai 2024

Date d'échéance : 1 mai 2029

Ce document et d'autres directives officielles du HCR sont disponibles sur la page consacrée aux [politiques et autres directives](#) de l'intranet du HCR.

1. OBJET

- 1.1 L'objectif de cette politique est de s'assurer que l'ensemble du personnel du HCR est conscient de son rôle et de ses responsabilités dans le maintien d'un lieu de travail exempt d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel et de harcèlement sexuel (collectivement désignés sous le terme d'« **inconduite sexuelle** »). La présente politique vise à garantir que l'ensemble du personnel est tenu à une norme de conduite commune et que des mesures sont prises pour prévenir et traiter les cas d'inconduite sexuelle.
- 1.2 La présente politique clarifie également les définitions et attribue des rôles, des autorités et des responsabilités aux fonctions et aux entités dotées de capacités spécialisées dans la lutte contre l'inconduite sexuelle.
- 1.3 Cette politique s'appuie sur la circulaire ST/SGB/2003/13 [Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles](#) et tient compte de la [UN System Model Policy on Sexual Harassment](#) (Politique modèle du système des Nations Unies en matière de harcèlement sexuel) et des orientations connexes des Nations Unies. Cette politique doit être lue et appliquée conjointement avec la [Politique du HCR relative à l'approche centrée sur la victime pour la réponse aux inconduites sexuelles](#) (UNHCR/HCP/2020/04).¹

2. PORTÉE

- 2.1 La présente politique s'applique à tout le personnel du HCR.²
- 2.2 La présente politique régit les obligations du HCR et de son personnel en matière de prévention et de réponse à l'**exploitation et aux abus sexuels** (EAS) et au **harcèlement sexuel** (HS). Le respect de ces obligations contribue au respect des droits des victimes et à la satisfaction de leurs besoins, conformément à la politique relative à l'approche centrée sur la victime.
- 2.3 La présente politique ne couvre pas les enquêtes ou la procédure disciplinaire relatives aux inconduites sexuelles, qui sont régies par l'[Instruction administrative relative à la conduite des enquêtes au sein du HCR](#) (UNHCR/AI/2019/15) et l'[Instruction administrative relative aux fautes et à la procédure disciplinaire](#) (UNHCR/AI/2018/18/Rev.1), respectivement.
- 2.4 Il est **obligatoire** de respecter cette politique.

¹ Conformément à l'approche plus large actuellement acceptée par les Nations Unies, nous utilisons le terme « victime » dans cette politique, tout en reconnaissant que le terme « survivant(e) » peut également être approprié et est préféré dans certains contextes (par exemple, dans le contexte de la réponse à la violence basée sur le genre). Pour un exemple de l'utilisation du terme « victime » par les Nations Unies, voir par exemple <https://bit.ly/49YLq2X>.

² Aux fins de la présente politique, le terme « personnel » englobe les membres du personnel du HCR, le personnel affilié et les stagiaires, ainsi que les membres du personnel des Nations Unies détachés ou prêtés au HCR par une organisation cédante appliquant le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies (le régime commun des Nations Unies), sous réserve des dispositions de l'Accord interorganisations concernant le transfert, le détachement ou le prêt de personnel entre organisations appliquant le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies.

3.

RAISON D'ÊTRE

- 3.1 Le HCR est profondément attaché à sa vision d'un environnement de travail respectueux, inclusif et basé sur la confiance, où les personnes déplacées de force et les apatrides, ainsi que le personnel du HCR, se sentent en sécurité, entendus, équipés et habilités à s'exprimer pour eux-mêmes et pour les autres, et à prendre des mesures fortes et visibles, le cas échéant, pour éradiquer l'inconduite sexuelle.
- 3.2 EAS et HS sont interdits et constituent une faute grave. L'exploitation sexuelle des personnes déplacées de force, des apatrides et des membres des communautés d'accueil constitue un grave abus de confiance et une atteinte à leur droit à la sûreté, à la sécurité et à la dignité. Le HS du personnel du HCR porte atteinte au droit d'être en sécurité et traité avec dignité et respect sur le lieu de travail et dans le cadre du travail.
- 3.3 Le personnel du HCR peut s'attendre à des mesures sévères, y compris le licenciement, s'il est établi qu'il a commis une inconduite sexuelle. Lorsqu'une inconduite sexuelle avérée a ou aurait entraîné un licenciement, les informations d'identification personnelle de l'auteur sont saisies dans [UN ClearCheck Screening Database](#), une base de données de filtrage à l'échelle des Nations Unies gérée par le Bureau de la gestion des ressources humaines des Nations Unies, afin d'empêcher le réembauchage du personnel qui a été licencié pour EAS ou HS. ClearCheck permet également d'inclure les personnes faisant l'objet d'allégations en cours qui quittent l'organisation avant la fin d'une enquête et/ou d'une procédure disciplinaire.
- 3.4 Cette politique s'inscrit dans le cadre des efforts globaux et holistiques déployés par le HCR pour éradiquer les comportements sexuels répréhensibles, en s'appuyant et en contribuant aux efforts récemment déployés en interne et dans les secteurs de l'aide humanitaire et du développement.³
- 3.5 En 2018, le Haut Commissaire a créé le Bureau du conseiller principal pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (PEAS/HS), une capacité dédiée pour diriger et coordonner les efforts du HCR pour lutter contre l'EAS et le HS sous un même chapeau. Cette approche reconnaît les racines communes des deux formes d'inconduite dans les différences de pouvoir et les inégalités de genre, ainsi que les besoins similaires des victimes.
- 3.6 Parallèlement, le rôle des points focaux dans la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PF PEAS) a également gagné en importance et en engagement. Les PF PEAS jouent un rôle essentiel pour ce qui est d'orienter les opérations du HCR dans la prévention et la réponse à l'EAS et de veiller à ce que les victimes soient entendues et reçoivent le soutien nécessaire, conformément à la politique du HCR relative à l'approche centrée sur la victime. Cette politique formalise le rôle du PF PEAS dans les bureaux de pays⁴ et les bureaux régionaux.

³ Voir la page intranet du HCR sur la [protection contre l'EAS et le HS](#) pour accéder aux outils et ressources pertinents.

⁴ Le terme « opérations de pays » sera utilisé dans la présente politique pour désigner les opérations nationales, les opérations multinationales et les autres formes de présence du HCR sur le terrain. Le terme « opérations » servira à désigner toutes les entités ayant un domaine de contrôle budgétaire, y compris les services du siège et les entités, les bureaux régionaux, les opérations nationales et les opérations multi-pays.

4.

TERMES ET DÉFINITIONS

- 4.1 Aux fins de la présente politique, le terme « **inconduite sexuelle** » désigne toutes les formes de comportement caractérisées par l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et/ou le harcèlement sexuel, tels que définis ci-après.
- **Abus sexuel** désigne toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal ou de la menace. Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) constitue un abus sexuel.
 - **Exploitation sexuelle** indique le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Il s'agit, entre autres, d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles. Cela inclut les rapports sexuels transactionnels, quel que soit le statut légal du travail du sexe dans le pays. Il s'agit également de toute situation dans laquelle des rapports sexuels sont imposés ou exigés en retenant ou en menaçant de retenir des biens ou des services, ou en faisant du chantage.
 - **Harcèlement sexuel** désigne un comportement importun de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit offensant ou humiliant, ou qu'il soit perçu comme tel.⁵ Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou en dehors, pendant les heures de travail ou en dehors, y compris lors de voyages officiels ou de fonctions sociales liées au travail. Le harcèlement sexuel est grave en soi et cause intrinsèquement des préjudices individuels, sociaux et de réputation. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu'il interfère avec le travail, qu'il devient une condition d'emploi ou qu'il crée un environnement intimidant, hostile ou offensant. Bien qu'il s'agisse généralement d'un modèle de comportement, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un incident unique. Pour évaluer le caractère raisonnable des attentes ou des perceptions, le point de vue de la personne visée par le comportement sera pris en considération. Le harcèlement sexuel est interdit en vertu de la règle 1.2.f) et peut également constituer une exploitation ou un abus sexuel en vertu de la règle 1.2.e).⁶

⁵ Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, lors de l'évaluation du caractère raisonnable des attentes ou des perceptions de la personne soupçonnée de harcèlement sexuel, le point de vue de la personne visée par le comportement présumé sera pris en considération.

⁶ Vous pouvez accéder à la version la plus récente du Statut et Règlement du personnel des Nations Unies sur le [Portail des politiques des Nations Unies](#).

5.

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA LUTTE CONTRE L'INCONDUITE SEXUELLE

Une approche centrée sur la victime – donner la priorité à la victime

- 5.1 Conformément à la politique relative à l'approche centrée sur la victime, le HCR s'engage auprès des victimes d'abus sexuels en privilégiant l'écoute, en évitant de les traumatiser à nouveau et en se concentrant systématiquement sur leur sécurité, leurs droits, leur bien-être, les besoins qu'elles expriment et leurs choix. Le HCR s'efforce de fournir des services et un soutien aux victimes, y compris tout au long de la procédure de signalement et d'enquête, si elles choisissent de s'y engager. L'ensemble du soutien et des services devrait être fourni de manière confidentielle, empathique, sensible et sans jugement, afin de redonner autant que possible le contrôle aux victimes, dans le cadre d'une procédure régulière adéquate et raisonnable.

Âge, genre et diversité

- 5.2 Conformément à la politique du HCR sur l'âge, le genre et la diversité (UNHCR/HCP/2018/1) [Politique du HCR sur l'âge, le genre et la diversité](#) le HCR s'engage avec les personnes déplacées de force et les apatrides, ainsi qu'avec les membres des communautés d'accueil qui sont victimes d'EAS, d'une manière équitable qui reconnaît les caractéristiques liées à l'âge, au genre et à la diversité. Le HCR met en place et/ou soutient des mécanismes sûrs et accessibles de rétroaction et de réponse qui facilitent le signalement confidentiel de l'inconduite sexuelle

en tenant compte de l'âge, du sexe et de la diversité. Les services de protection de l'enfance doivent être accessibles aux enfants survivants d'EAS.⁷

Prévention, atténuation des risques et réponse à la violence basée sur le genre

- 5.3 Conformément au document UNHCR/HCP/2020/01, [Politique du HCR sur la prévention, l'atténuation des risques et la prise en charge en matière de violence basée sur le genre](#), l'EAS par les travailleurs humanitaires est une forme de violence basée sur le genre (VBG). Les services de lutte contre la VBG doivent être accessibles aux victimes d'EAS.⁸

Ne pas nuire

- 5.4 Le HCR prend des mesures concrètes pour éviter ou minimiser le retraumatisme et tout effet négatif de ses interventions, et il s'abstient de toute action qui mettrait en péril la sûreté, la sécurité et le bien-être de la victime.

Devoir d'attention

- 5.5 Le HCR prend toutes les mesures raisonnables et pratiques, en termes de sécurité, de soutien médical, administratif et psychosocial, pour veiller à ce que les membres du personnel puissent s'acquitter de leurs fonctions de manière efficace et efficiente, à l'abri de toute inconduite sexuelle.

⁷ [Politique relative à l'approche centrée sur la victime](#) principe clé 11.i) et [Politique de protection de l'enfance](#) (paragraphe 5.6.1). Voir également : [Directives opérationnelles du HCR sur les actions programmatiques clés en matière de protection de l'enfance](#) | HCR (page 15).

⁸ Les opérations du HCR doivent étendre les services existants aux victimes ou rechercher un soutien aux victimes par l'intermédiaire des partenaires concernés, y compris les autorités locales lorsqu'elles sont disponibles et sûres. Il n'est pas nécessaire de mettre en place de nouveaux services ou des services spécialisés pour l'EAS.

6.

DIVULGATION, SOUTIEN ET RAPPORTS

6.1 Le HCR dispose de différents mécanismes pour gérer la divulgation, le soutien et le signalement de l'EAS et du HS. Bien que la politique relative à l'approche centrée sur la victime serve de cadre général, les modalités de divulgation, de soutien et d'obligation de rapport pour l'EAS et le HS diffèrent et sont décrites ci-dessous.

Exploitation et abus sexuels (EAS) commis à l'encontre de personnes déplacées de force, d'apatrides et de membres des communautés d'accueil

6.2 Le personnel du HCR doit signaler les préoccupations ou les soupçons d'EAS commis par des collègues de travail, y compris :

- par le personnel du HCR ;
- par toute entité/personne ayant un lien contractuel avec le HCR, y compris les contractants financés, les fournisseurs ou les partenaires de projet ;
- par le personnel d'une autre organisation multilatérale, de la société civile, d'un gouvernement ou d'une autre organisation ;

- par des volontaires engagés dans des activités humanitaires et/ou de développement.

6.3 Il est obligatoire de signaler toute préoccupation ou suspicion d'EAS. Le personnel du HCR doit faire part de ses inquiétudes ou de ses soupçons d'EAS dès que possible, en donnant le plus de détails possible.⁹ Le fait de ne pas signaler l'EAS peut constituer une faute.

6.4 Une victime peut dénoncer l'EAS à tout moment. Il n'y a pas de délai pour qu'une victime fasse une déclaration officielle.

6.5 Le signalement direct des cas suspects d'EAS au Bureau de l'Inspecteur général est la principale voie de signalement. Les allégations d'EAS peuvent également être signalées par l'intermédiaire de :

- un responsable du HCR, qui doit à son tour rapporter les allégations au Bureau de l'Inspecteur général ;
- la ligne d'assistance SpeakUp ;¹⁰
- le PF PEAS qui, à son tour, a l'obligation de signaler les allégations au Bureau de l'Inspecteur général.

⁹ Les entités du HCR ne prennent des mesures ou des dispositions que la victime n'a pas demandées ou avec lesquelles elle n'est pas d'accord que lorsque a) ces mesures ou dispositions sont conformes à la politique ou aux orientations obligatoires, ou lorsque b) la mesure ou la disposition est nécessaire pour faire face à une situation qui met gravement en danger la vie ou la sécurité immédiate de la victime ou d'autres personnes. Conformément à la politique relative à l'approche centrée sur la victime, la victime contrôle autant que possible le partage des informations relatives à son identité et toute action dans le cadre de l'assistance, du soutien, des processus et des procédures. Dans certaines situations exceptionnelles, si la victime le demande explicitement, les informations relatives à l'identité de la victime ne doivent pas être communiquées. Le membre du personnel qui signale l'allégation dans ce contexte doit contacter le Bureau de l'Inspecteur général pour examiner la situation et demander des conseils supplémentaires.

¹⁰ Cette ligne d'assistance constitue un point d'entrée supplémentaire pour le personnel du HCR qui souhaite signaler une faute professionnelle ou obtenir des conseils sur les options possibles. Le service est fourni par une entité externe indépendante et est disponible tout au long de l'année.

6.6 Les victimes d'EAS qui sont des personnes déplacées de force, des apatrides ou des membres des communautés d'accueil ont droit à une assistance et à un soutien multisectoriels immédiats, sur la base des services existants disponibles dans le cadre de l'opération ou par l'intermédiaire de partenaires. La fourniture d'une assistance aux victimes ne dépend pas du fait que la victime dépose ou non un rapport officiel. La durée de l'assistance et du soutien doit être déterminée en fonction des besoins individuels. Les PF PEAS devraient faciliter et soutenir cette approche globale dans leurs opérations respectives, en travaillant en étroite collaboration avec les collègues compétents en matière de protection.

6.7 Les victimes prennent les décisions relatives à l'assistance et au soutien, conformément à la politique relative à l'approche centrée sur la victime et avec le soutien du PF PEAS dans l'opération.

6.8 L'EAS peut constituer un comportement criminel.¹¹ Le HCR transmet les allégations crédibles d'EAS au Bureau des affaires juridiques des Nations Unies pour qu'il les transmette aux autorités nationales en vue d'une responsabilité pénale, sous réserve du consentement de la victime.

Harcèlement sexuel (HS)

6.9 En cas de HS, conformément à une approche centrée sur la victime, le membre du personnel qui est victime décide de la voie de résolution préférée.¹² Les options recommandées à la victime sont les suivantes :

- de divulguer des informations sur le HS au Responsable de l'aide aux victimes, qui fournira des conseils sur les différentes aides disponibles et/ou les options de résolution ;
- de contacter le Bureau de l'Inspecteur général pour une consultation informelle sur la procédure formelle ;
- de soumettre un rapport officiel au Bureau de l'Inspecteur général, qui peut donner lieu à une enquête et à une procédure disciplinaire ;
- de chercher une solution en dehors de la procédure formelle,¹³ y compris en contactant le Bureau de l'Ombudsman et du Médiateur,¹⁴ ou une résolution locale par l'intermédiaire de la direction ;¹⁵
- de faire rapport à un responsable du HCR, qui devrait ensuite consulter le Responsable de l'aide aux victimes sur une approche centrée sur la victime ;
- de s'adresser à la ligne d'assistance SpeakUp ;
- d'enregistrer un incident sur l'outil NotOnlyMe du HCR.

¹¹ Conformément à la résolution 67/88 de l'Assemblée générale du 14 décembre 2012 « *Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies* ».

¹² C'est également le cas lorsque le comportement peut constituer un abus sexuel.

¹³ L'accès à des voies de résolution informelles n'empêche pas la victime de choisir une résolution formelle.

¹⁴ Le Bureau de l'Ombudsman et du Médiateur travaillera avec la victime et en consultation avec le Responsable de l'aide aux victimes en vue de favoriser une résolution sûre et appropriée. Il peut s'agir d'engager un dialogue avec le collègue concerné en le mettant au courant ou en confirmant la nature importune du comportement ainsi que son incidence, et de demander que le comportement cesse au nom de la victime ; ou il peut s'agir d'établir un dialogue entre la victime et le collègue concerné.

¹⁵ Les responsables peuvent engager une discussion avec l'auteur présumé sur le comportement en question, à laquelle la victime peut choisir de participer ou non. Dans le cadre d'une solution locale, les responsables peuvent mettre en place des aménagements appropriés sur le lieu de travail en consultation avec la victime, le Responsable de l'aide aux victimes et/ou le Bureau de la déontologie.

La victime a également la possibilité de ne pas agir, si elle le souhaite.

- 6.10 Afin de garantir l'accès à des conseils, des orientations et un soutien spécialisés et adaptés, les victimes de HS sont encouragées à consulter le Responsable de l'aide aux victimes lorsqu'elles envisagent l'une ou l'autre des options disponibles pour remédier au HS. Le Responsable de l'aide aux victimes fournit aux victimes des conseils personnalisés et des informations en retour afin de les aider à prendre une décision éclairée sur la marche à suivre et peut les accompagner tout au long de la procédure. Il n'y a pas de date limite ou de délai maximum pour s'engager dans une procédure de résolution.
- 6.11 Les membres du personnel qui sont témoins de HS sont encouragés à contacter le Bureau de l'Inspecteur général ou le Responsable de l'aide aux victimes pour obtenir des informations et des conseils sur la manière d'aborder la situation en appliquant une approche centrée sur la victime.
- 6.12 Toutes les entités du HCR qui s'occupent des victimes de HS informeront de manière proactive les victimes du rôle du Responsable de l'aide aux victimes et les mettront en contact avec ce dernier pour le soutien et l'accompagnement, ainsi que pour la coordination des services au nom de la victime. Un modèle de non-participation aux services du Responsable de l'aide aux victimes sera appliqué conformément à la politique relative à l'approche centrée sur la victime.¹⁶ La victime n'est cependant pas obligée d'accepter l'intervention ou le soutien du Responsable de l'aide aux victimes.
- 6.13 Les victimes de HS se verront offrir une assistance et un soutien, qu'elles fassent ou non un rapport officiel ou qu'elles s'engagent ou non dans un processus de responsabilisation ou de résolution. Le Responsable de l'aide aux victimes apporte un soutien psychosocial confidentiel aux victimes d'inconduite sexuelle.¹⁷ Les dossiers du Responsable de l'aide aux victimes ne sont accessibles à aucune autre partie ou entité, à quelque fin que ce soit, sans le consentement explicite de la personne concernée. Après avoir reçu le consentement écrit du personnel concerné du HCR à la mise à disposition de ces dossiers, la décision de les communiquer, sous quelle forme et dans quelle mesure, est prise par le Responsable de l'aide aux victimes, dans le cadre de l'approche centrée sur la victime.
- 6.14 En coordination avec le Responsable de l'aide aux victimes, les entités responsables du HCR fournissent ou font en sorte que soit fourni le soutien nécessaire, centré sur la victime, immédiat et à long terme, aux membres de son personnel qui sont victimes de HS. Les entités du HCR qui s'occupent des victimes de HS doivent mettre en œuvre leurs procédures opérationnelles standard respectives en matière d'approche centrée sur les victimes.
- 6.15 Lorsque le HS constitue également une exploitation sexuelle et/ou un abus sexuel au sens de la règle 1.2 (e) du personnel, il n'est généralement pas approprié de trouver une solution en dehors de la procédure d'enquête et de la procédure disciplinaire.

¹⁶ Conformément à la [Politique du HCR relative à l'approche centrée sur la victime](#), ces entités peuvent inclure la Division des ressources humaines, la Division de la protection internationale, le Bureau de la déontologie, la Division de sécurité sur le terrain, le Bureau de l'inspecteur général, le Service des affaires juridiques, le Bureau de l'Ombudsman et du Médiateur, le Conseil du personnel, et d'autres encore. Consultez la section VI de la politique pour de plus amples informations.

¹⁷ Alors que le Responsable de l'aide aux victimes fournit un soutien psychosocial confidentiel aux victimes d'inconduite sexuelle, tout autre soutien psychosocial destiné au personnel du HCR est organisé ou fourni par la section « Bien-être psychosocial ».

7.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

- 7.1 Tout membre du personnel du HCR qui signale de bonne foi une inconduite sexuelle, coopère à une enquête dûment autorisée et/ou contacte le Bureau de l'Ombudsman et du Médiateur, coopère avec lui ou participe à ses activités, est protégé contre les représailles dans les conditions prévues par UNHCR/AI/2018/10/Rev.1 [Instruction administrative du HCR sur la protection contre les représailles](#). Pour de plus amples informations, le Bureau de la déontologie peut être contacté à l'adresse suivante : HQEthics@unhcr.org. Tous les échanges avec le Bureau de la déontologie sont strictement confidentielles.

8.

RÔLES, RESPONSABILITÉS ET POUVOIRS

- 8.1 Cette section décrit les rôles clés, les pouvoirs et les responsabilités du personnel du HCR en matière de prévention et de traitement de l'inconduite sexuelle.
- 8.2 **Tous les membres du personnel du HCR** ont un rôle important à jouer pour faire du HCR une organisation exempte de toute inconduite sexuelle, quels que soient leur statut contractuel, leur titre, leur description de poste, leur domaine d'expertise, leur domaine de responsabilité, leur rôle ou leur ancienneté. Tous les membres du personnel du HCR sont tenus de :
- a) S'abstenir de participer à toute forme d'inconduite sexuelle, de l'encourager ou de la tolérer ;
 - b) Se familiariser avec le rôle des PF PEAS et collaborer avec ces derniers et les responsables afin de favoriser un environnement de travail respectueux et inclusif qui prévient et atténue les risques d'EAS et de HS ;
 - c) Se familiariser avec les mécanismes existants pour signaler les allégations d'EAS et de HS ;
 - d) Suivre les cours obligatoires de l'ONU "[Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles](#)" et "[Unis pour le respect : Prévention du harcèlement sexuel et d'autres comportements prohibés](#)" tous deux accessibles sur Workday ;

- e) Signaler de manière confidentielle tout comportement suspecté d'être de l'EAS ou du HS ;
- f) Se familiariser avec le rôle du Responsable de l'aide aux victimes et les services disponibles pour soutenir les victimes de HS.

- f) S'assurer que les collègues sous leur supervision sont conscients du rôle spécifique de leur équipe/unité dans la prévention, l'atténuation des risques et la réponse à l'EAS, et de la nécessité d'intégrer l'EASP dans leurs domaines de travail en coordination avec d'autres équipes/unités concernées.

8.3 Responsables

Outre les obligations susmentionnées pour l'ensemble du personnel, les responsables sont tenus de :

- a) Veiller à ce que tous les incidents connus d'inconduite sexuelle soient rapidement traités conformément à la présente politique ;
- b) Favoriser un environnement respectueux et inclusif où tous les collègues se sentent en sécurité et encouragés à s'exprimer, en promouvant une atmosphère de travail qui atténue les risques d'EAS et de HS et les prévient, et qui est sensible à la sécurité, aux droits, aux besoins et au bien-être des victimes ;¹⁸
- c) Agir en tant que modèles en respectant les normes de conduite les plus élevées et en communiquant clairement sur leur engagement en faveur d'une tolérance zéro à l'égard de l'inconduite sexuelle ;
- d) Engager le personnel sous leur supervision directe dans un dialogue ouvert sur cette politique et les politiques connexes, en veillant à ce que le personnel soit conscient de ses responsabilités ;
- e) Veiller à ce que les collègues sous leur supervision aient suivi la formation obligatoire et soutenir leur participation à des formations supplémentaires sur l'EAS et le HS ;

Tout manquement d'un responsable à ses obligations au titre de la présente politique, si elle est établie, sera reflété dans son évaluation des performances et pourra donner lieu à des mesures administratives ou disciplinaires.

8.4 Représentants

Outre les responsabilités et obligations décrites ci-dessus, les représentants sont également tenus de s'assurer que :

- a) L'ensemble du personnel de l'entreprise a suivi les formations PSEA et HS obligatoires ;
- b) Les victimes qui révèlent des allégations d'EAS ou de HS peuvent bénéficier de conseils et d'un soutien appropriés, et les victimes d'EAS ont accès à ce soutien par le biais de programmes accessibles et multisectoriels de prévention et de réponse à la violence basée sur le genre et, dans le cas des enfants, de services de protection de l'enfance ;
- c) L'opération prend des mesures programmatiques et habilitantes pour mettre en œuvre cette politique dans le cadre d'une approche d'équipe multifonctionnelle, en fonction du contexte de l'opération ;

¹⁸ Veuillez vous référer aux sections 4 et 5 de la [Politique relative à l'approche centrée sur la victime](#).

- d) Des mécanismes de rétroaction et de réponse fonctionnels, accessibles et sûrs sont en place et peuvent être utilisés pour le signalement confidentiel d'allégations d'EAS et répondent aux exigences prévues dans d'autres politiques pertinentes ;¹⁹
- e) Un ou plusieurs points focaux pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PF PEAS) sont désignés et travaillent avec une équipe multifonctionnelle pour soutenir la mise en œuvre de cette politique et de la politique relative à l'approche centrée sur la victime sur une base continue ;²⁰
- f) La mise en œuvre de la politique dans l'opération est contrôlée et les problèmes complexes ou récurrents sont rapidement portés à la connaissance des bureaux régionaux et des entités du siège qui contribuent aux efforts du HCR pour lutter contre les fautes sexuelles, le cas échéant ;
- g) Les risques liés à l'EAS et au HS ont été pleinement pris en compte et évalués dans les domaines de responsabilité relevant du cadre d'examen de la gestion des risques de l'entreprise du HCR ;
- h) La PEAS est intégrée dans la planification et la réponse aux situations d'urgence et de crise ;
- i) Le HCR joue un rôle de chef de file, le cas échéant, et participe activement aux efforts interinstitutions visant à lutter contre l'inconduite sexuelle, notamment en s'engageant auprès des gouvernements, des Nations Unies et des ONG partenaires.

Les représentants ont le pouvoir de :

- j) Coordonner les efforts déployés au niveau national pour mettre en œuvre la stratégie globale du HCR en matière de lutte contre l'inconduite sexuelle dans le cadre du modèle de coordination des réfugiés ;
- k) Fournir des informations actualisées sur les mesures prises par l'opération du HCR en rapport avec la PEAS, y compris au coordinateur résident/coordinateur humanitaire, aux États membres et aux donateurs, aux autorités gouvernementales et aux partenaires, le cas échéant.

8.5 Points focaux pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PF PEAS)

Chaque opération nationale et chaque bureau régional dispose d'un point focal officiellement désigné pour la PEAS. À la discrétion du représentant ou du directeur, l'opération peut désigner plusieurs points focaux. Les points focaux PEAS doivent être, dans la mesure du possible, des membres du personnel de haut niveau appartenant à la catégorie professionnelle internationale. Le PF PEAS rend compte au représentant ou au directeur.

Les points focaux PEAS sont tenus de :

- a) Favoriser la mise en œuvre de la présente politique dans le cadre de l'opération, y compris l'accès aux conseils et au soutien pour les victimes ;
- b) Soutenir les responsables et le personnel, y compris les points focaux sur le terrain, afin d'identifier et de mettre en œuvre des actions programmatiques et structurantes visant à prévenir ou à répondre aux

¹⁹ Veuillez vous référer à la p. 8 de la [Politique en matière d'âge, de sexe et de diversité](#) et à la section 4(b) de la [Politique pour les cas de fraude commis par une personne relevant de la compétence du HCR](#) [lien interne].

²⁰ Dans les opérations de grande envergure, le Représentant peut choisir de nommer plus d'un PF PEAS, en fonction du contexte et des besoins opérationnels.

risques d'EAS et à les atténuer dans leurs domaines de travail respectifs.

En outre, les points focaux PEAS régionaux sont responsables de ce qui suit :

- c) Soutenir le suivi, la coordination et l'échange d'expériences en ce qui concerne la mise en œuvre des éléments de la présente politique liés à la PEAS dans les opérations nationales relevant de la responsabilité du bureau régional.

Les fonctions et responsabilités générales du PF PEAS sont décrites dans le mandat type, disponible sur la page intranet du HCR consacrée à la [protection contre l'EAS et le HS](#).

8.6 Directeurs des bureaux régionaux

Il incombe aux directeurs des bureaux régionaux de s'assurer que :

- a) La politique est appliquée de manière cohérente dans la région, compte tenu des contextes opérationnels spécifiques, des capacités des pays et des risques pertinents ;
- b) La mise en œuvre de la politique dans les opérations nationales relevant de leur bureau fait l'objet d'un suivi, et qu'une analyse est disponible sur les tendances spécifiques concernant l'EAS ;
- c) Un PF PEAS régional est nommé en vue d'appuyer la coordination régionale des activités de PEAS et la mise en œuvre de la présente politique par le bureau.

Les directeurs des bureaux régionaux sont habilités à :

- d) Coordonner les efforts régionaux et/ou situationnels pour mettre en œuvre la stratégie globale du HCR en matière de lutte contre l'inconduite sexuelle ;
- e) Convoquer une équipe régionale multifonctionnelle pour faire progresser les stratégies de prévention et de réponse à l'EAS et au HS ;
- f) Fournir des ressources pour la mise en œuvre des efforts du HCR en matière de PEAS, le cas échéant.

8.7 Les directeurs des services du siège et les chefs des entités doivent veiller à ce que :

- a) Tous les membres du personnel de leurs équipes respectives ont suivi les formations obligatoires sur la PEAS et le HS ;
- b) Les victimes qui divulguent des allégations d'EAS ou de HS ont accès à des conseils et à un soutien appropriés, conformément à la politique relative à l'approche centrée sur la victime ; et
- c) Les conseils et le soutien technique dans leurs domaines de supervision comprennent des mesures visant à faire progresser l'engagement et la stratégie de l'organisation en matière d'EAS et de HS ;
- d) Le cas échéant, nommer un point focal PEAS en concertation avec le Bureau du Conseiller principal pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (PSEA/HS).

8.8 **Le Conseiller principal pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel**

Il incombe au Conseiller principal de veiller à ce que :

- a) La mise en œuvre de la présente politique ainsi que de la politique relative à l'approche centrée sur la victime fasse l'objet d'un suivi dans les régions et à ce que les lacunes et risques récurrents soient identifiés et traités ;
- b) L'analyse globale des tendances est facilement accessible et les recommandations pour la prévention et la réponse à l'inconduite sexuelle sont coordonnées avec les entités et les parties prenantes concernées.

Le Conseiller principal est habilité à :

- c) Coordonner les efforts du HCR pour lutter contre l'inconduite sexuelle ;
- d) Réunir les entités qui contribuent aux efforts globaux du HCR pour lutter contre l'inconduite sexuelle, notamment le Bureau de l'inspecteur général (IGO), le Service des affaires juridiques (LAS), la Division de la protection internationale (DIP), la Division des ressources humaines (DHR), la Division des relations extérieures (DER), la Division de la planification stratégique et des résultats (DSPR), le Bureau de l'éthique, le Bureau de l'Ombudsman et du Médiateur, la Gestion des risques de l'entreprise (ERM), ainsi que les bureaux régionaux et les opérations sur le terrain, afin de relever ensemble les défis liés à la mise en œuvre de la politique, de faire progresser les stratégies de prévention et de réponse à l'EAS et au HS et de promouvoir l'application d'une approche centrée sur la victime ;

- e) Entreprendre des initiatives pour aider l'organisation à lutter contre l'inconduite sexuelle, notamment par l'élaboration de politiques et d'orientations, d'outils, de matériel, d'initiatives de formation et d'apprentissage, de missions de soutien, de conseils techniques sur mesure et d'un soutien opérationnel, et par la coordination du réseau mondial de points focaux PEAS ;
- f) Diriger l'engagement du HCR dans le contexte interagences, y compris avec le Bureau du coordinateur spécial pour l'amélioration de la réponse des Nations Unies à l'exploitation et aux abus sexuels, le Bureau du défenseur des droits des victimes des Nations Unies, le Groupe exécutif des Nations Unies pour la prévention et la réponse au harcèlement sexuel, le Comité permanent interagences et les États membres du Comité exécutif ;
- g) Rendre compte au Haut Commissaire sur la mise en œuvre des efforts du HCR pour prévenir et répondre à l'inconduite sexuelle.

8.9 **Les Responsables de l'aide aux victimes** sont chargés de veiller à ce que :

- a) Les souhaits, les besoins et les risques individuels des victimes soient évalués et sont au cœur de la réponse de l'organisation ;
- b) Les victimes de HS bénéficient d'un soutien psychosocial confidentiel et soient accompagnées, à leur demande, tout au long du processus de responsabilisation ;
- c) Des conseils et une orientation confidentiels soient mis à la disposition des responsables qui traitent des questions d'inconduite sexuelle au sein de leur équipe.

9. SUIVI ET CONFORMITÉ

- 9.1 Le Conseiller principal supervise la mise en œuvre de cette politique au niveau mondial. Les bureaux régionaux contrôlent et soutiennent son application dans leurs opérations nationales respectives.

10. DATES

- 10.1 Cette Politique entre en vigueur à la date de sa publication. Elle sera examinée et mise à jour par DIP afin de refléter les évolutions majeures des politiques ou pratiques des Nations Unies et du HCR, au plus tard le 1^{er} mai 2029.

11. CONTACT

- 11.1 Pour de plus amples informations, veuillez contacter le Bureau du Conseiller principal pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (HQPSEASH@unhcr.org).

12. HISTORIQUE

- 12.1 Il s'agit de la première version de cette politique. Elle remplace le Bulletin du Secrétaire général UNHCR/IOM/FOM/77-2003 : Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, 13 novembre 2003.²¹
- 12.2 La présente politique remplace les dispositions du document UNHCR/HCP/2014/4 « Politique en matière de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et d'abus de pouvoir » relatives au harcèlement sexuel. Ces dispositions restent en vigueur dans la mesure où elles font référence au harcèlement, à la discrimination et à l'abus de pouvoir.

²¹ La présente politique ne remplace pas le Bulletin du Secrétaire général, mais elle remplace le document du même nom publié par le HCR et l'OIM/FOM.



UNHCR
The UN Refugee Agency