



# Adapter les approches : développement d'un programme de prévention/réponse aux situations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels (HEAS) pendant la pandémie de COVID-19

Rédigé par Ashley Snell Goldstein, Nicole Patierno et Kaelan Sullivan

Le [manuel du programme de prévention/réponse \(PPR\) aux situations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels](#) publié par Chemonics est fourni au personnel afin de prévenir les cas de HEAS sur le lieu de travail et d'y répondre. La pandémie de COVID-19 et la « [pandémie silencieuse](#) » qui en découle en termes d'accroissement des violences faites aux femmes, aux filles et aux personnes vulnérables exigent que nous repensions notre manière de gérer nos entreprises, d'exercer nos activités au quotidien et de soutenir efficacement notre personnel. Le présent addendum s'appuie sur le manuel destiné aux lieux de travail classiques en proposant des recommandations adaptées aux nouvelles réalités induites par la pandémie.

## Prévention

La pandémie de COVID-19 a intensifié et a même transformé en profondeur les risques de violences intrafamiliales fondées sur le sexe. Les violences domestiques et fondées sur le sexe ont considérablement augmenté depuis le début de la pandémie<sup>1</sup>, et les auteurs de ces violences ont développé de nouveaux modes de harcèlement, d'oppression et d'exploitation<sup>2</sup>. Les organisations qui veillent à la sécurité et à la sûreté de leur personnel doivent rechercher des réponses innovantes face aux situations de HEAS auxquelles celui-ci est confronté.

- **Formez le personnel à la détection des signes de violences domestiques.** En raison de la pandémie, du personnel peut se retrouver confiné avec un auteur de violences domestiques ou fondées sur le sexe. Le [Women's Funding Network](#) a récemment lancé la campagne #SignalForHelp, popularisant ainsi un [geste effectué d'une seule main](#) que les hommes, les femmes et les enfants peuvent utiliser lors d'appels vidéo ou en face à face pour indiquer qu'ils se sentent menacés. Le personnel peut apprendre à reconnaître ce signe et à activer la procédure de signalement mise en place par son entreprise.

<sup>1</sup> ONU Femmes (2020). « [COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls](#) » (Comment mettre fin aux violences faites aux femmes et aux filles en période de COVID-19).

<sup>2</sup> S. Cruickshank (13 mai 2020). « [Pandemic Poses Key Challenges for Preventing Child Sexual Abuse](#) » (La pandémie pose des défis majeurs pour la prévention des violences sexuelles envers les enfants). *Johns Hopkins University Hub*.

- **Créez des points d'entrée pour l'accès aux ressources.** En dépit des obligations liées aux mesures de quarantaine et du retour progressif sur le lieu de travail, il est important d'admettre que certaines personnes sont plus en sécurité au travail que dans leur foyer<sup>3</sup>. Dans la mesure du possible, la direction doit prendre en compte les demandes spécifiques d'accès au bureau lorsque des membres du personnel ont besoin d'un espace sécurisé pour accéder à des services et à des consultations en dehors de chez eux.
- **Réunissez vos correspondants HEAS.** Invitez les correspondants HEAS à veiller à l'application des pratiques régulières de protection et à évaluer l'adaptation des procédures aux dispositions du télétravail étendu. Le correspondant HEAS doit notamment compléter sa liste des ressources locales liées au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels<sup>4</sup> en y incluant les nouvelles initiatives ou procédures mises en place lors de la pandémie.
- **Incitez l'ensemble du personnel à bénéficier des services de santé mentale.** Il est probable que l'anxiété généralisée du personnel s'accroisse en raison des bouleversements et des incertitudes nés de la crise prolongée que nous vivons. Ce sentiment est aggravé chez les personnes en situation d'insécurité au sein de leur foyer. Le stress, la peur et l'impuissance ressentis dans des situations d'urgence accroissent les risques de violence sur les personnes vulnérables<sup>5</sup>. Les supérieurs hiérarchiques doivent encourager leur personnel à utiliser les ressources d'adaptation et de résilience et à lui accorder du temps pour qu'il puisse bénéficier de consultations régulières en santé mentale si nécessaire.
- **Faites migrer la formation à la prévention du HEAS vers des plateformes virtuelles interactives.** Organisez la migration des supports de formation vers des plateformes virtuelles pour des sujets tels que l'intervention active des témoins et les ressources liées à l'assistance au personnel. Afin de favoriser l'interactivité, proposez des formations via des webinaires en direct de préférence à des sessions pré-enregistrées, et prenez en compte les contraintes de bande passante ainsi que l'accessibilité sur mobile.

## Réponse

- **Mettez en avant le fait que les programmes de réponse aux violences sexuelles et fondées sur le sexe sont essentiels et permettent de sauver des vies.** Les programmes, les partenaires et les réseaux doivent exiger que des services publics tels que les numéros d'appel d'urgence, les messages d'intérêt général et les centres d'accueil soient considérés comme essentiels pendant la pandémie. Les programmes d'une assistance technique aux autorités locales et nationales doivent dispenser des conseils stratégiques afin d'intégrer les mesures de réponse aux situations de HEAS dans les plans et les budgets mis en place à l'occasion de la pandémie de COVID-19.

---

<sup>3</sup> Workplaces Respond to Domestic and Sexual Violence (L'environnement de travail, une réponse aux violences domestiques et sexuelles) (2020). « [When Work is Safer than Home: Supporting Workers Experiencing Violence During the Pandemic](#) » (Quand le travail est plus sûr que le foyer : comment aider le personnel confronté aux violences pendant la pandémie).

<sup>4</sup> A. Goldstein et S. Caria, (2019). [Sexual Harassment, Exploitation, and Abuse: A Handbook for Building a Prevention and Response Program](#) (Harcèlement, exploitation et abus sexuels : manuel de développement d'un programme de prévention et de réponse). Chemonics International Inc. (p. 16).

<sup>5</sup> T. Walker, (1<sup>er</sup> mai 2020). « [A Second, Silent Pandemic: Sexual Violence in the time of COVID-19](#) (Une deuxième épidémie silencieuse : les violences sexuelles en temps de COVID-19). *Harvard Medical School Center for Primary Care*.

- **Fournissez des informations exactes et exploitables sur les risques liés à la COVID-19 et sur les parcours de soin.** Les personnes ayant surmonté des situations de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuels peuvent être moins disposées à chercher de l'aide, notamment en termes d'aide juridictionnelle ou de soins de santé, par crainte de contracter la COVID-19 et de la transmettre à leurs familles<sup>6</sup>. Dans la mesure du possible, il convient de compléter les supports de communication sur la COVID-19 par des informations sur les parcours d'orientation.
- **Vérifiez que les dispositifs de signalement sont disponibles auprès des personnels et des bénéficiaires.** Les très fortes inégalités de pouvoir entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires rendent les femmes et les filles vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels. Les besoins vitaux peuvent accroître les risques d'exploitation et de recherche de protection, particulièrement pour les adolescentes, et se traduisent entre autres par des transactions sexuelles en tant que stratégie d'adaptation négative<sup>7</sup>. La promotion d'un système de signalement à plusieurs niveaux<sup>8</sup> permet de diversifier les choix proposés aux victimes et de répondre aux besoins des personnes les plus vulnérables. Afin de maximiser la portée des systèmes de réponse, les organisations doivent prendre en compte l'ensemble des facteurs susceptibles d'en restreindre l'accès (niveau d'alphabétisation, mobilité, acuité visuelle, maîtrise de la langue, santé mentale, etc.). Ils doivent également [adapter ces systèmes](#) aux besoins du personnel.
- **Organisez ou participez aux sessions de formation virtuelles avec les partenaires.** Les partenaires peuvent avoir besoin de formations et d'outils afin de prévenir les situations de HEAS et d'y répondre pendant et après la pandémie. À l'aide du [manuel du programme de prévention et de réponse du HEAS](#), les responsables de projets peuvent développer les capacités du partenaire en matière de création de programmes de prévention/réponse aux situations de HEAS grâce à des formations virtuelles. Certains de ces programmes peuvent être en mesure d'organiser ou de favoriser la formation des partenaires. D'autres peuvent partager les recommandations et les bonnes pratiques lors de sessions et de séminaires virtuels de formation à l'échelle locale.

---

<sup>6</sup> A. Peterman *et al.* (2020). « [Pandemics and Violence Against Women and Children](#) » (Pandémie et violences faites aux femmes et aux filles). *Center for Global Development*, Document de travail 528.

<sup>7</sup> Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit aux Nations Unies (2020). « [Implications of COVID-19 for the Prevention of and Response to Conflict-Related Sexual Violence](#) » (Implications de la COVID-19 dans la prévention/réponse aux violences sexuelles liées aux conflits).

<sup>8</sup> Unité de protection du département du Développement international britannique (DFID) (2018). « [Sexual Exploitation, Abuse and Harassment \(SEAH\) in the international aid sector: Victim and survivor voices: main findings from a DFID-led listening exercise](#) » (Harcèlement, exploitation et abus sexuels dans l'humanitaire : la voix des victimes - principaux enseignements de l'exercice d'écoute mené par le DFID).