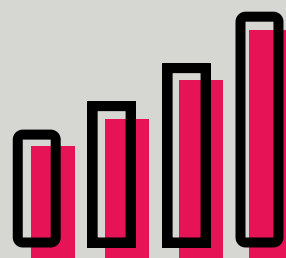




TENDANCES EN MATIÈRE D'EXPLOITATION, ABUS ET HARCÈLEMENT SEXUEL (EAHS) DANS LE SECTEUR DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE : ÉTUDE SUR SIX MOIS

Plan de Signalement Harmonisé (HRS) pour l'EAHS
Octobre 2023 - mars 2024

HRS pour l'EAHS



PLAN DE SIGNALEMENT HARMONISÉ
En matière d'exploitation, abus et harcèlement sexuels

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	
	Introduction	2
	Participants au HRS	3
2	TENDANCES EN MATIÈRE D'EAHS À L'ENCONTRE DES COMMUNAUTÉS	
	Géographie des incidents signalés	4
	Typologie des incidents	5
	Canaux de signalement	7
	Profil des victimes/personnes survivantes et des auteurs présumés	10
	Mesures prises : mesures réactives	15
	Mesures prises : assistance	18
	Mesures prises : mesures correctives	20
3	TENDANCES EN MATIÈRE D'EAHS À L'ENCONTRE DES MEMBRES DU PERSONNEL	
	Typologie des incidents	21
	Mesure prise	22
4	DÉFIS ET LEÇONS APPRISSES	
	Défis principaux rencontrés par les participants au HRS	25
	Principales leçons apprises par les participants au HRS	25

INTRODUCTION

L'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (EAHS) continuent de poser des problèmes importants dans le secteur de la solidarité internationale, compromettant l'intégrité et l'efficacité des efforts humanitaires et de développement, violant le principe "ne pas nuire" et allant à l'encontre de l'objectif même de l'engagement du secteur de servir les communautés touchées. Pour pouvoir réduire les risques, prévenir les incidents et réagir efficacement, le secteur de la solidarité internationale doit disposer d'éléments qui mettent en évidence les instances critiques de vulnérabilités et les contextes permissifs, afin de définir les actions à prendre pour mettre un terme à l'EAHS.

Le Plan de Signalement Harmonisé (HRS) pour l'EAHS a été développé pour être un cadre de travail harmonisé qui facilite la collecte et le signalement de données anonymes comparables d'incidents d'EAHS. Ce système facilite l'analyse complète des tendances et des modèles, permettant d'améliorer notre compréhension de l'EAHS et de nous renseigner sur la priorisation des mesures correctives. Le HRS a commencé à collecter des données EAHS en septembre 2023, et, actuellement, 30 organisations participent activement au HRS pour l'EAHS en fournissant des données anonymes relatives aux incidents d'EAHS deux fois par an.

Ce rapport couvre la période du 1er octobre 2023 au 31 mars 2024, au cours de laquelle **169 incidents ont été signalés au total à travers le HRS pour l'EAHS.** Il est important de noter que, malgré

ces efforts, le problème de sous-signalement de l'EAHS persiste. Les organisations humanitaires participant au HRS pour l'EAHS ne représentent qu'une petite fraction de la myriade d'organisations en activité dans le secteur. Par conséquent, ce rapport ne prétend pas être représentatif des tendances de l'EAHS à l'échelle du secteur ; il ne prétend pas non plus couvrir l'incidence ou la prévalence globale de ces questions dans le secteur. Toutefois, les tendances identifiées dans ce rapport constituent une base utile pour comprendre les problèmes clés et identifier les points de départ d'une intervention efficace.

La puissance et l'utilité de l'analyse des tendances du HRS pour l'EAHS continueront à augmenter chaque fois que de nouvelles organisations rejoindront le système, générant des preuves de plus en plus complètes, améliorant ainsi notre capacité à s'attaquer efficacement aux problèmes liés à l'EAHS dans l'ensemble du secteur.

Si votre organisation souhaite se joindre à cette importante initiative, veuillez contacter seah.hrs@chsalliance.org.

La première section du rapport couvre les incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels **à l'encontre des bénéficiaires d'assistance et de leurs communautés**, tandis que la seconde section du rapport couvre les incidents d'inconduite sexuelle ayant lieu **sur le lieu de travail et à l'encontre du personnel de l'organisation**.

Membre du Plan de Signalement Harmonisé (HRS) pour l'EAHS



I. TENDANCES EN MATIÈRE D'EAHS À L'ENCONTRE DES COMMUNAUTÉS

GÉOGRAPHIE DES INCIDENTS SIGNALÉS

Les incidents signalés couvrent une large zone géographique, ayant lieu dans 40 pays au total.

75 % des incidents signalés sont concentrés dans plusieurs régions clés, dont trois en Afrique : **Afrique Centrale** 32 % **Afrique de l'Est** 20 % **Asie de l'Ouest** 13 % **Afrique de l'Ouest** 10 %

En particulier, le plus grand nombre d'incidents signalés a eu lieu en :

- **République Démocratique du Congo** (RDC) : 29 % (classement IASC SEARO : 6.9 / 3ème)
- **Syrie** : 7 % (classement IASC SEARO : 6.8 / 4ème)
- **Nigeria** : 4 % (classement IASC SEARO : 6 / 14ème)
- **Kenya** : 4 % (classement IASC SEARO : 5.2 / 27ème)
- **Égypte** : 4 % (non compris dans le IASC SEARO)
- **Bangladesh** : 4 % (classement IASC SEARO : 5.9 / 15ème)

À noter que la **RDC et la Syrie continuent de se classer parmi les trois pays où le plus grand nombre d'incidents a été signalé**, ce qui est cohérent avec les données HRS du semestre précédent et avec [l'aperçu des risques du IASC SEA \(SEARO\)](#).

Un nombre important de signalements peut s'expliquer par de multiples facteurs, notamment :

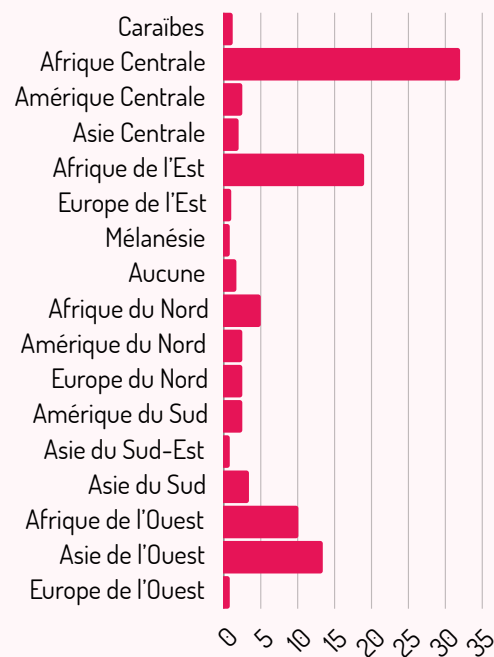
- Risque avéré (plus le risque est élevé, plus le nombre d'incidents signalés est important - si les systèmes de signalement fonctionnent bien), présence humanitaire de longue date dans le pays.

(permettant aux organisations d'instaurer un climat de confiance avec les communautés, générant un plus grand nombre de signalements)

- Engagement communautaire dédié au PEAH (plus les communautés sont sensibilisées à l'EAHS et aux mécanismes de signalement disponibles, plus les signalements sont élevés)
- Normes culturelles et sociales (dans certaines communautés, la stigmatisation culturelle et la pression sociale découragent les signalements)
- Systèmes de soutien disponibles (les victimes/personnes survivantes sont plus enclines à signaler les incidents lorsqu'elles savent qu'elles peuvent bénéficier d'un soutien)
- Évaluation régulière de l'efficacité du CFMS et des obstacles au signalement.

La plupart des pays connaîtront une combinaison de ces facteurs, qu'il convient d'évaluer au niveau national afin de contextualiser les chiffres des signalements.

Régions des incidents signalés



Ce rapport se concentre uniquement sur les incidents signalés au moyen du HRS. Par conséquent, les informations géographiques ne doivent pas être interprétées comme indiquant qu'il s'agit des pays où se produisent le plus d'incidents d'EAHS. Pour comprendre de façon pertinente la prévalence de l'EAHS, ces données doivent être analysées en corrélation avec celles des pays où les partenaires du HRS pour l'EAHS signalent activement des incidents (voir cartes ci-dessous). Par exemple, un pays dans lequel aucun partenaire du HRS pour l'EAHS n'opère peut n'enregistrer aucun incident signalé au moyen du HRS, même si de nombreux EAHS ont potentiellement lieu dans ce pays. À l'inverse, un pays qui fait l'objet de nombreux signalements n'est pas nécessairement celui où l'incidence d'EAHS est la plus élevée. Par conséquent, l'absence d'incident signalé dans un pays en particulier n'indique pas nécessairement une moindre occurrence d'EAHS dans cette région, et un nombre élevé de signalements n'indique pas nécessairement une occurrence plus élevée.

En outre, le HRS permet également d'identifier les pays où la présence opérationnelle de participants au HRS est élevée, mais où le nombre de signalements est faible.

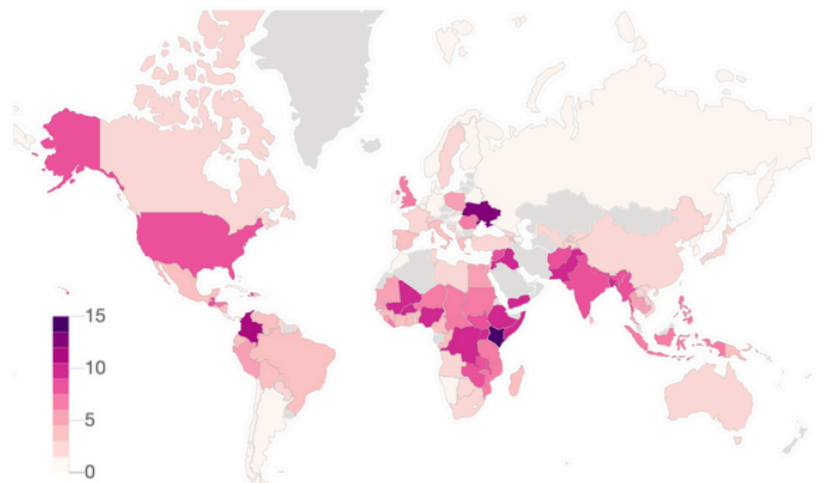
C'est le cas de **l'Ukraine, de la Colombie, du Mali et du Pakistan** où, malgré une présence opérationnelle significative de participants au HRS, peu ou pas d'incidents n'ont été signalés, suggérant que le sous-signalement est susceptible d'être particulièrement répandu dans ces régions.

De même, l'examen des pays classés à haut risque dans le SEARO mais ne faisant pas l'objet de signalement au moyen du HRS peut révéler une importance alarmante de sous-signalement. Notamment, **le Yémen et l'Afghanistan se caractérisent par le niveau de risque le plus élevé selon le IASC SEARO, mais le nombre d'incidents signalés au moyen du HRS est faible, bien que plusieurs participants au HRS soient actifs dans ces pays.**

Carte des incidents signalés



Carte de présence opérationnelle des participants au HRS



TYPLOGIE DES INCIDENTS

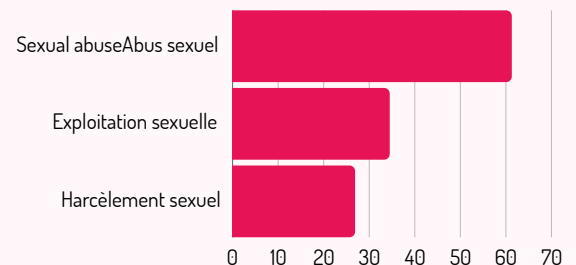
Les incidents signalés correspondent principalement à des cas d'exploitation sexuelle, à hauteur de 61 % de l'ensemble des incidents. Viennent ensuite les abus sexuels (34 % des incidents) et le harcèlement sexuel (27 %).

Ce rapport montre une augmentation significative des cas d'abus et d'exploitation sexuels, qui représentaient respectivement 29% et 26% des incidents dans le rapport précédent.



3 INCIDENTS SUR 5 RELÈVENT DE L'EXPLOITATION SEXUELLE

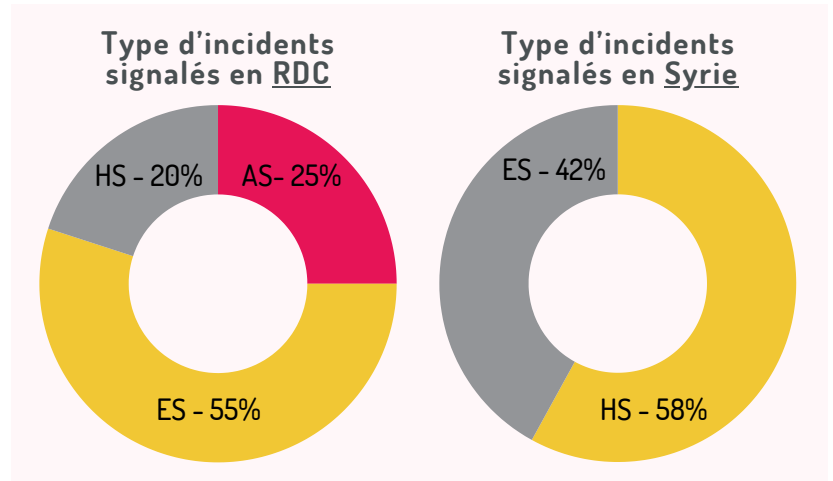
Typologie des incidents



Il est important de noter que tous les participants au HRS n'incluent pas le harcèlement dans leur définition de l'EAHS, ce qui peut expliquer le faible pourcentage d'incidents de harcèlement signalés.

L'examen de la typologie des incidents dans les deux pays ayant le nombre de signalements le plus élevé, à savoir la RDC et la Syrie respectivement, révèle des différences significatives évidentes.

En RDC, l'exploitation sexuelle est la faute de conduite la plus répandue (55 % des incidents). À l'inverse, en Syrie, c'est le harcèlement sexuel qui est le plus répandu (58 % des incidents).



Toutefois, il convient de noter que les différences culturelles et linguistiques peuvent jouer un rôle dans la manière dont les définitions de l'abus, de l'exploitation et du harcèlement sexuels sont comprises, ce qui peut avoir un impact sur le classement des incidents. Par exemple, en arabe, le mot "taharos" est le terme populaire pour désigner à la fois l'EAS et le HS, ce qui peut signifier que certains incidents d'EAS puissent être identifiés comme du HS.

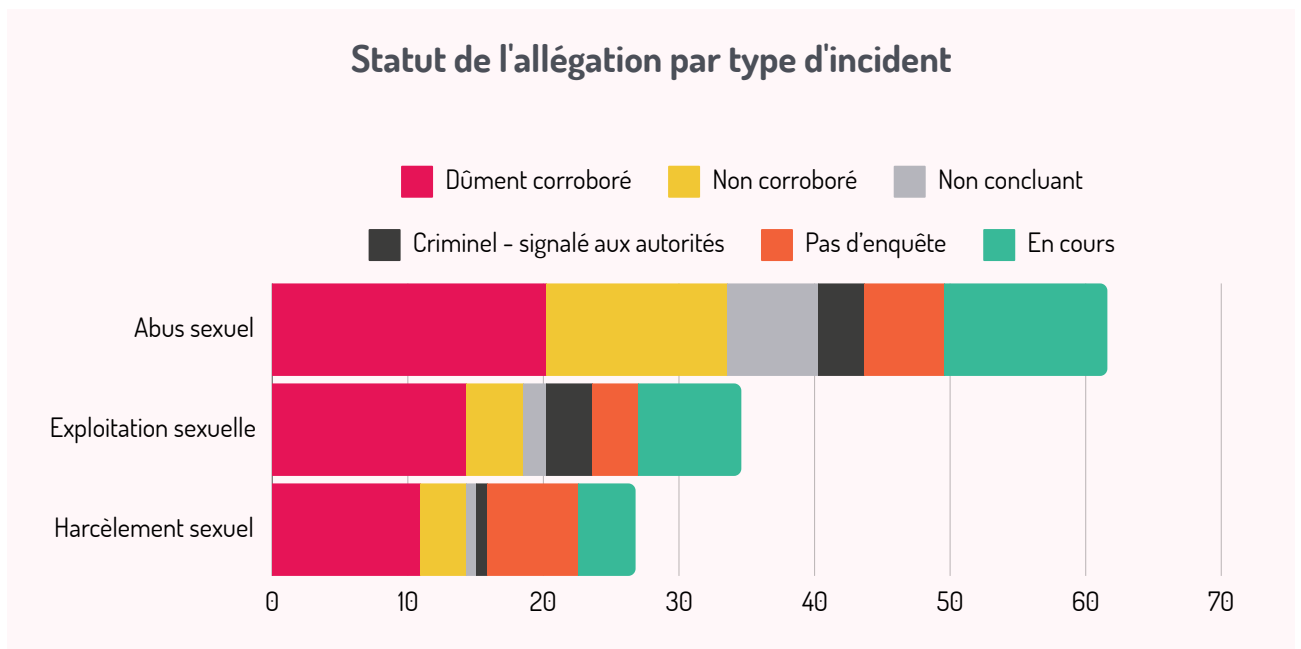
En ce qui concerne l'issue des incidents, 36 % d'entre eux ont été corroborés, 17 % n'ont pas été corroborés et 8 % n'ont pas été concluants.



1 INCIDENT SUR 3 A ÉTÉ CORROBORÉ

En particulier, 17 % des incidents n'ont pas fait l'objet d'une enquête et seuls 4 % d'entre eux ont été transmis aux autorités en tant qu'affaires pénales. Au moment d'établir le rapport, 16 % des incidents faisaient l'objet d'une enquête en cours.

Le graphique ci-dessous indique le statut des allégations par type d'incident. La proportion élevée d'incidents de harcèlement sexuel à l'encontre de membres des communautés/populations ne faisant pas l'objet d'une enquête (près d'un incident sur cinq, contre un sur dix pour l'exploitation ou les abus sexuels) est très préoccupante et met en évidence un besoin critique d'amélioration au sein du secteur.



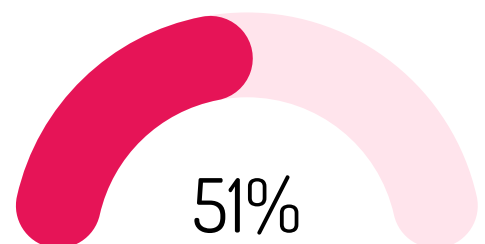
RECOMMANDATIONS

1. **Renforcer les sections consacrées à l'exploitation sexuelle dans les programmes de formation et de sensibilisation** afin d'assurer une meilleure compréhension de la part de l'ensemble du personnel, incluant les contractuels, le personnel partenaire et les bénévoles, ainsi que les membres de la communauté. Ces sections devraient expliquer clairement les dynamiques de pouvoir et la notion de consentement éclairé, en utilisant des exemples réalistes, contextuels et peu évidents. Par exemple, ne pas utiliser uniquement l'exemple d'une demande de relation sexuelle en échange de biens, tel qu'un sac de riz, mais inclure également l'exemple d'un membre du personnel obtenant sous la contrainte le numéro de téléphone d'un membre de la communauté en échange de l'accès à ladite assistance.
2. **Normaliser l'inclusion du harcèlement dans la définition de l'EAHS dans l'ensemble du secteur de la solidarité internationale**, afin de reconnaître son rôle de précurseur des abus et de l'exploitation sexuels, et de veiller à ce que des mesures proactives soient prises contre le harcèlement afin de prévenir des incidents ultérieurs.
3. **Établir des lignes directrices plus claires en matière de transmission aux autorités locales des incidents criminels d'EAHS corroborés :**
 - Procéder à une évaluation des risques afin de déterminer s'il est prudent de transmettre aux autorités locales les incidents criminels corroborés d'EAHS, afin de renforcer la responsabilité pénale.
 - En collaboration avec le réseau PSEA dans le pays, élaborer des lignes directrices claires concernant la transmission aux autorités locales des incidents corroborés d'EAHS, qui soient centrées sur les victimes/personnes survivantes.
 - Lors de la transmission des incidents, toujours mettre en œuvre des approches centrées sur les victimes/personnes survivantes. Tenir compte des risques potentiels pour les victimes/personnes survivantes et les tiers dans certains lieux.
 - Les organisations peuvent se référer au [projet Soteria](#) mené par Interpol, qui réunit les secteurs d'application de la loi et de la solidarité internationale afin de prévenir l'EAHS et renforcer la capacité des autorités appliquant la loi à enquêter, poursuivre et arrêter les personnes qui abusent des communautés
4. **Réaliser un inventaire des obstacles au signalement de l'EAHS :** pour remédier au sous-signalement de l'EAHS, réaliser un inventaire des obstacles au signalement, régulièrement mis à jour grâce au retour d'information des communautés. La compréhension des obstacles globaux et contextuels permettra d'élaborer des stratégies spécifiques au contexte efficaces afin d'encourager les signalements.

CANAL DE SIGNALEMENT UTILISÉ

La moitié des incidents a été signalée directement à un membre du personnel de l'organisation concernée. Les mécanismes internes de lancement d'alerte ont représenté 20 % des signalements, tandis que les points focaux pour la protection contre les abus, l'exploitation et le harcèlement sexuels (PEAHS) ont été utilisés dans 12 % des cas.

En dépit d'une légère amélioration, les mécanismes communautaires de traitement des plaintes (CBCMs) restent rarement utilisés, ne servant de point d'entrée que dans 11 % des cas, contre 7 % dans le rapport précédent.



LA MOITIÉ DES INCIDENTS A ÉTÉ SIGNALÉE À DES MEMBRES DU PERSONNEL

L'IASC définit les CBCMs comme "un système combinant des structures communautaires formelles et informelles, fondé sur l'engagement avec la communauté, chaque fois que les individus peuvent et sont encouragés à signaler leurs doléances en toute sécurité - y compris les incidents d'EAHS - et que ces signalements sont transmis aux entités appropriées pour leur suivi".

Le fait de savoir qu'il existe un système et un réseau de personnes protégeant un environnement sûr est essentiel à la divulgation. Les CBCMs doivent combiner des points d'entrée formels (par exemple des lignes téléphoniques d'urgence) et des structures communautaires (par exemple des points focaux) afin de créer des environnements sûrs et efficaces propices à la divulgation et réduire ainsi le sous-signalement des cas d'EAHS.

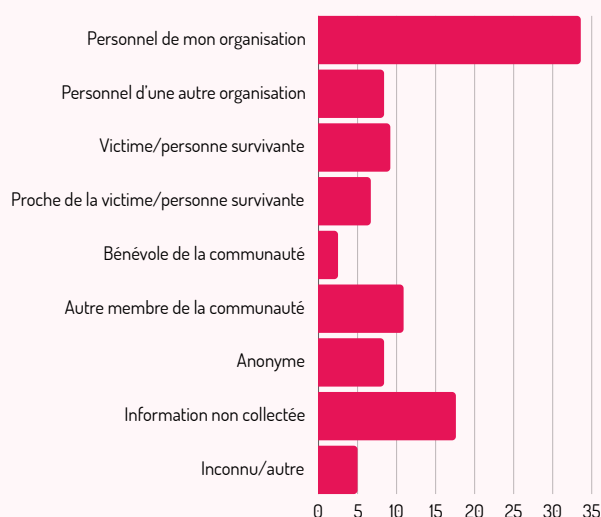


LES CBCMS N'ONT ÉTÉ UTILISÉS QUE DANS 11 % DES SIGNALEMENTS

43 % des signalements proviennent de membres du personnel (34 % du personnel de l'organisation impliquée dans l'incident et 9 % du personnel d'autres organisations), tandis que les signalements venant des victimes/personnes survivantes ou de la communauté de ces dernières ne représentent que 18 % des cas (les signalements directs des victimes ou des personnes survivantes représentent 9 %, leurs familles 7 % et les membres de la communauté en dehors de la famille immédiate, 2 % des incidents). 8 % des signalements étaient anonymes.

La méthode de signalement n'a pas changé de manière significative en fonction du type d'incident, bien que les abus sexuels aient été plus souvent signalés en personne à un membre du personnel ou dans un point focal PEAHS, ce qui suggère que les cas les plus sensibles ont tendance à être signalés en personne. De même, les incidents contre les hommes et les garçons, qui tendent à être considérés comme très sensibles dans de nombreux contextes, sont signalés à un membre du personnel dans 80 % des cas.

Profil de la personne qui signale l'incident

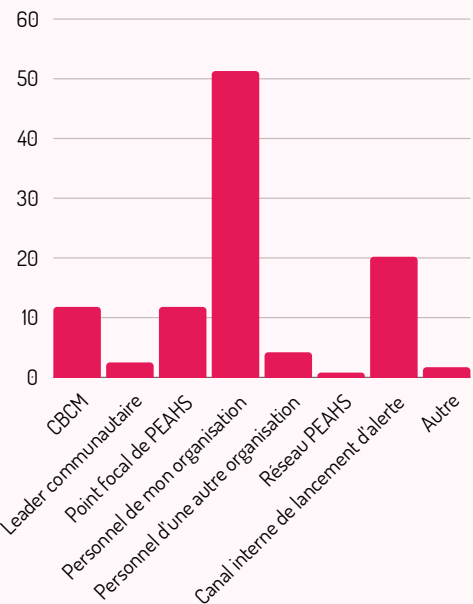


Les signalements d'abus sexuels proviennent le plus souvent de la victime/personne survivante elle-même ou de sa famille (24 %), contrairement à l'exploitation sexuelle (18 %) et au harcèlement (12 %), qui sont plus souvent signalés par le personnel (43 % en cas d'ES et 52 % en cas de HS, contre seulement 27 % en cas d'AS).

Cela pourrait suggérer que, si les victimes/personnes survivantes reconnaissent souvent que les abus sexuels constituent une violation de leurs droits et se sentent autorisées à les signaler, elles sont moins conscientes que l'exploitation et le harcèlement sexuels constituent également une violation de leurs droits.

Cela est particulièrement vrai lorsque les communautés pensent à tort que le fait d'accepter une relation sexuelle en échange d'une assistance signifie y avoir consenti, s'accablant elles-mêmes, ce qui les empêche de signaler l'exploitation.

Canal de signalement utilisé



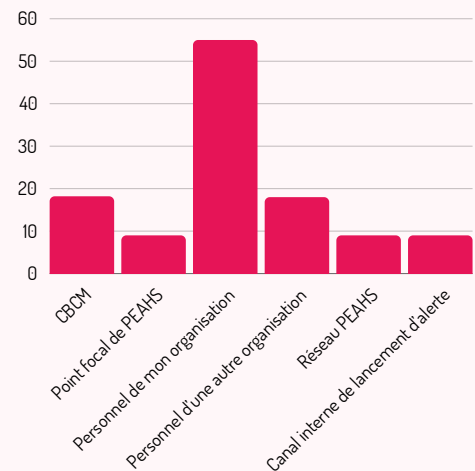
Le harcèlement est également souvent perçu comme un comportement habituel ou attendu dans ces situations, ce qui conduit les communautés à ne pas le signaler. Ce manque de sensibilisation souligne la nécessité de diffuser des informations ciblées afin d'informer les communautés de l'ensemble de leurs droits et des moyens pour signaler tous les types de violations de leurs droits.

Lorsque les victimes/personnes survivantes signalent des incidents, elles le font le plus souvent directement aux membres du personnel (72 % des incidents) et n'utilisent les CBCMs que dans 18 % des cas. Les signalements impliquant des mineurs sont également faits, de façon générale, directement auprès des membres du personnel (47%).

Toutefois, **lorsque les membres du personnel signalent un incident, ils le font principalement à un autre membre du personnel** (le plus souvent à leur supérieur ou à un autre collègue de confiance, dans 40 % des cas), ils utilisent des mécanismes internes de lancement d'alerte (36 %) ou le point focal PEAHs de l'organisation (14 %).

La proportion élevée d'incidents signalés à d'autres membres du personnel pourrait également indiquer un manque de connaissance des processus de signalement d'EAHS au sein des organisations (par exemple, les systèmes de points focaux PEAHs), ce qui amène les membres du personnel à s'adresser à leurs responsables ou à d'autres collègues, ce qui est susceptible de compromettre la confidentialité du signalement.

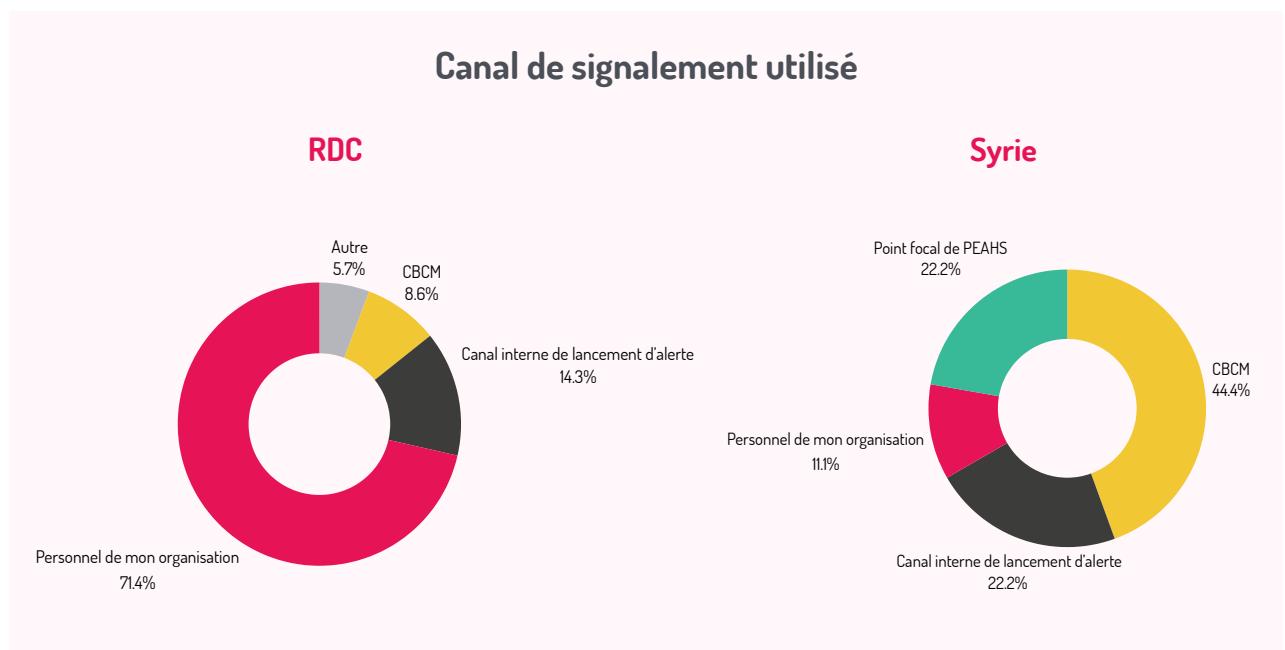
Canal de signalement utilisé lorsque l'incident est signalé par la victime/personne survivante



Si l'on se concentre sur les deux pays où le nombre d'incidents signalés au moyen du HRS est le plus élevé - la RDC et la Syrie -, on constate des différences significatives entre les pratiques de signalement.

En RDC, 71 % des incidents ont été signalés au personnel de l'organisation, dont 8 % seulement au moyen des CBCMs. En revanche, en Syrie, les CBCMs ont été utilisés pour 44 % des incidents, et les signalements au personnel n'ont représenté que 11 % du total. En Syrie, les points focaux de PEAHs ont également été beaucoup plus largement utilisés, avec 22 % des incidents signalés à un point focal de PEAHs.

Canal de signalement utilisé



RECOMMANDATIONS

1. Former l'ensemble du personnel à la divulgation de l'EAHS :

Prenant en compte le fait que tous les membres du personnel et les bénévoles sont susceptibles d'être témoins d'EAHS ou de recevoir une divulgation, former tous les membres du personnel et les bénévoles à recevoir ces révélations de façon sûre et respectueuse, en privilégiant des approches centrées sur la victime/personne survivante. Bien que la plupart des membres du personnel aient accès à des formations en ligne sur l'EAHS, leur efficacité est limitée. Une formation en personne régulière est essentielle pour parvenir à une compréhension approfondie de l'EAHS et à la confiance nécessaire pour recevoir une divulgation en toute sécurité et mettre en œuvre efficacement une approche centrée sur la victime/personne survivante.

2. Examiner l'efficacité et améliorer les mécanismes communautaires de traitement des plaintes (ou les mécanismes de retour d'information et de plainte), en particulier dans les pays où les signalements sont peu nombreux :

- **Retour d'information** : Discuter régulièrement avec les membres de la communauté, y compris les groupes vulnérables, et leur demander leur avis sur la façon d'améliorer les systèmes de plaintes et de les rendre plus adéquats et fiables en fonction du contexte et de leurs besoins. Comme le montrent les tendances nationales, les préférences peuvent changer d'un contexte à l'autre, et il incombe aux organisations de comprendre quels sont les mécanismes de confiance pour les victimes/personnes survivantes.
- **Visibilité et accessibilité** : Accroître la visibilité de ces mécanismes grâce à des sessions régulières d'engagement communautaire et à une signalisation visible dans les langues locales.
- **Points focaux CBCMs / PEAHS en personne** : Former des agents de liaison communautaires pour gérer ces mécanismes qui soient des personnalités locales respectées, en veillant à ce qu'elles soient perçues à la fois comme accessibles et de confiance.
- **Développement de la confiance** : Mettre en place un système de retour d'information sûr pour informer régulièrement les dénonciateurs de l'avancement de leur dossier, tout en préservant la sécurité et la confidentialité. Cette transparence contribue à développer un sentiment de confiance en démontrant que les plaintes sont prises au sérieux et font l'objet d'un suivi.

3. Accroître la sensibilisation à l'EAHS et aux droits de signalement :

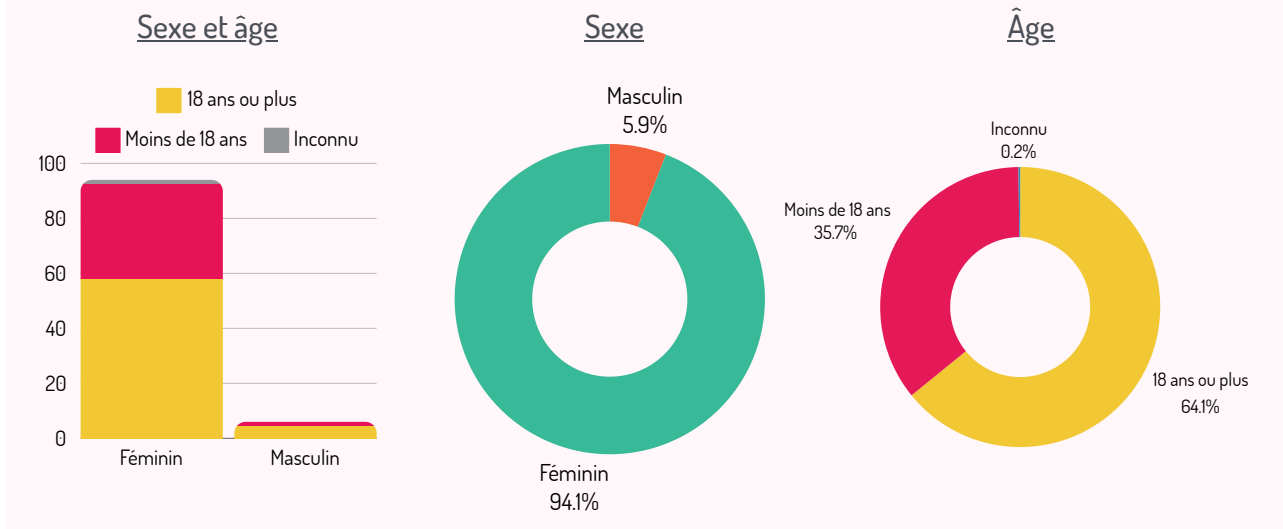
Lancer des campagnes de sensibilisation ciblées en utilisant des supports multiples pour informer les communautés de ce qu'est l'EAHS, de leurs droits à signaler ces violations et à demander réparation. Utiliser des exemples ou des scénarios réalistes et locaux/contextuels pour préciser les concepts et en garantir la compréhension. Toujours expliquer que le fait d'accepter des faveurs sexuelles en échange d'une assistance ne constitue jamais un consentement éclairé et qu'il s'agit d'un délit d'exploitation sexuelle devant être signalé. De même, donner des exemples clairs de ce qui constitue du harcèlement et des abus (y compris de nature sexuelle), en insistant sur le fait que les activités sexuelles avec des mineurs (moins de 18 ans) sont strictement interdites, quel que soit l'âge de la majorité dans le contexte concerné.

VICTIMES/PERSONNES SURVIVANTES & AUTEURS PRÉSUMÉS

La majorité des victimes/personnes survivantes qui signalent des incidents sont des femmes, à 94 %, les femmes de plus de 18 ans étant les plus représentées (59 %). Les mineurs représentent 35 % des incidents (34 % de filles et 1 % de garçons), et les hommes seulement 6 %. **Dans 22 % des cas, aucune victime/personne survivante n'a été identifiée.**

Il est important de noter que si la plupart des incidents signalés concernent des femmes et des filles, il est possible qu'il existe un sous-signalé significatif des incidents impliquant des hommes et des garçons.

Profil de la victime/personne survivante

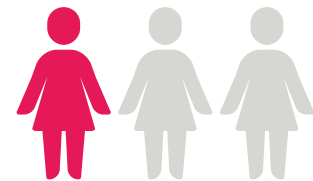


L'analyse du type d'incident en fonction du sexe et de l'âge de la victime/personne survivante révèle plusieurs tendances :

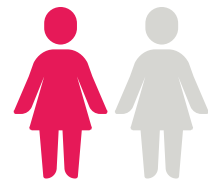
- **Les femmes sont le groupe le plus fréquemment ciblé dans tous les types d'EAHS**, représentant 50 % des victimes/personnes survivantes d'abus sexuels, 57 % dans les cas d'exploitation sexuelle et la grande majorité des victimes/personnes survivantes de harcèlement sexuel (79 %).
- **Les hommes sont les personnes survivantes/victimes principalement dans les cas d'abus et d'exploitation sexuels** (5 % des victimes/personnes survivantes sont des hommes), et dans une moindre mesure, dans les cas de harcèlement (3 %).
- **Les victimes/personnes survivantes étaient des garçons de moins de 18 ans uniquement dans les incidents d'exploitation sexuelle**, représentant 2% des cas. Il n'y avait pas de garçons parmi les victimes/personnes survivantes d'abus ou de harcèlement sexuels.
- **Les filles de moins de 18 ans sont particulièrement vulnérables aux abus sexuels (47 %) et à l'exploitation (33 %)**. Elles sont moins touchées par le harcèlement (16 %).

Les pays où le nombre d'incidents impliquant des mineurs est le plus élevé sont, par ordre décroissant, la RDC, suivie du Mozambique, du Soudan, du Malawi, de l'Égypte et de la Jordanie.

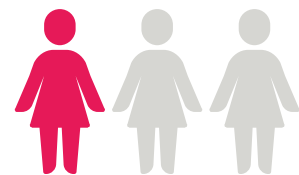
La majorité des auteurs d'EAHS sont des hommes, les auteurs femmes ne représentant que 1 % des incidents.



35 % DES VICTIMES/PERSONNES SURVIVANTES ONT MOINS DE 18 ANS.

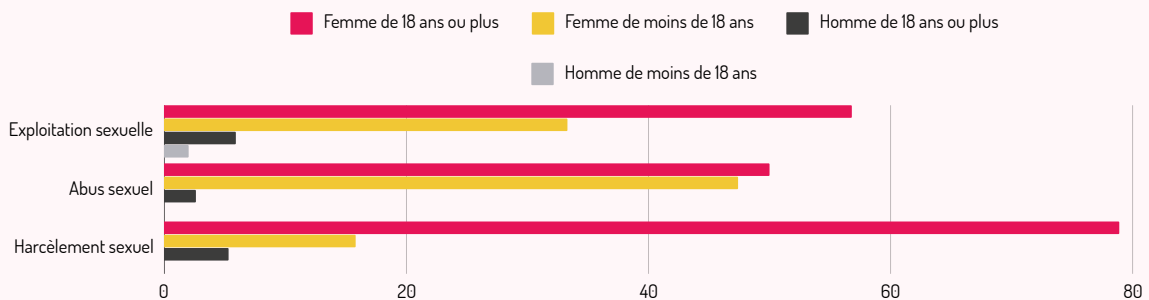


1 VICTIME/PERSONNE SURVIVANTE D'ABUS SEXUEL SUR 2 EST UNE FILLE DE MOINS DE 18 ANS



1 VICTIME/PERSONNE SURVIVANTE D'EXPLOITATION SEXUELLE SUR 2 EST UNE FILLE DE MOINS DE 18 ANS.

Type d'incidents par profil de la victime/personne survivante



Il est important de considérer que ces tendances peuvent refléter non seulement la fréquence réelle des incidents, mais aussi les différentes dynamiques de signalement au sein de chaque catégorie. Par exemple, l'absence de garçons parmi les victimes d'abus peut être due à la plus grande difficulté de signaler ces cas ou à des canaux de signalement inadéquats. L'absence de signalement impliquant des garçons et des filles de moins de 18 ans dans des incidents de harcèlement peut résulter de leur incapacité à reconnaître ou identifier le comportement comme problématique.

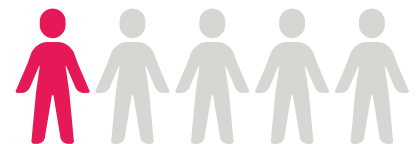
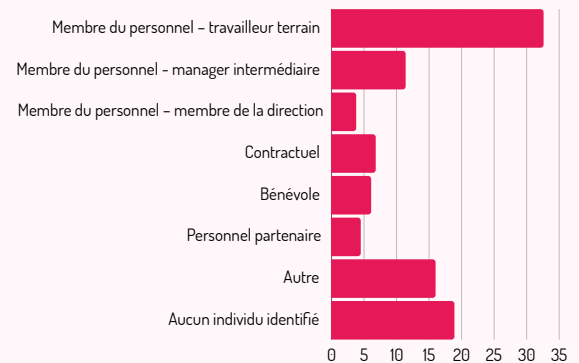
Le personnel travaillant sur le terrain et en contact direct avec les communautés représente 32 % des auteurs présumés. Les managers intermédiaires et membres de la direction représentent également une part importante, respectivement 11 % et 4 % des auteurs présumés. Étant donné que les managers sont moins nombreux que les travailleurs sur le terrain, leur implication est anormalement haute.

Les contractuels et les bénévoles figurent également parmi les auteurs présumés dans respectivement 7 % et 6 % des incidents. Dans 19 % des cas, aucun auteur n'est identifié, compliquant les efforts visant à rendre les individus responsables et favorisant potentiellement une culture de l'impunité.

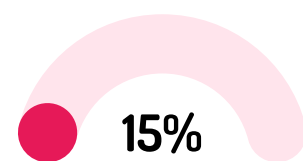
L'examen du profil des auteurs présumés par type d'incident révèlent des tendances spécifiques :

- **Les membres de la direction sont plus souvent impliqués dans les cas de harcèlement et d'exploitation sexuels** (8 % et 11 % respectivement) que dans les cas d'abus sexuels (5 %).
- Les managers intermédiaires affichent des tendances similaires, puisqu'ils sont impliqués dans 13 % des cas de harcèlement et 11 % des cas d'exploitation, contre 5 % dans les cas d'abus.
- Les travailleurs terrain sont plus souvent identifiés dans les cas de harcèlement et d'exploitation (30 % et 36 %, respectivement), mais moins dans les cas d'abus (22 %).
- **Les auteurs d'un nombre important de cas d'abus sexuels (24 % des cas) ne sont pas identifiés**, contre 8 % des cas de harcèlement sexuel et 17 % des cas d'exploitation.
- **Les bénévoles sont fortement représentés dans les incidents d'abus sexuels**, puisqu'ils représentent 12 % des auteurs. Les contractuels représentent 7 % des cas.

Profil de l'auteur présumé



DANS 1 INCIDENT SUR 5, AUCUN AUTEUR PRÉSUMÉ N'A ÉTÉ IDENTIFIÉ



15 % DES AUTEURS PRÉSUMÉS D'EAHS SONT DES MANAGERS

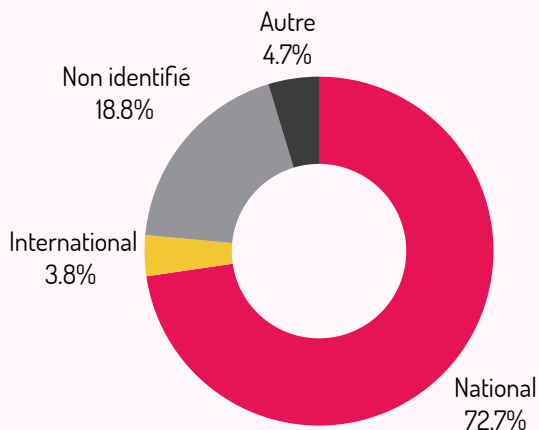
Le pourcentage élevé d'incidents d'abus sexuels dont les auteurs n'ont pas été identifiés reflète probablement la crainte accrue des victimes/personnes survivantes de révéler l'identité de leurs agresseurs, possiblement en raison de la crainte de représailles, de la stigmatisation ou de la difficulté personnelle et émotionnelle face au processus de divulgation, de la faible disponibilité d'un personnel formé pour recevoir ces divulgations et du manque de confiance dans la sécurité et la sûreté des mécanismes de signalement.

Cette tendance peut également suggérer des problèmes de confiance ou d'efficacité dans les mécanismes de signalement mis à la disposition des victimes/personnes survivantes, ce qui entrave leur volonté ou leur capacité de nommer l'auteur.

25%

Les auteurs présumés de 25 % des incidents d'abus sexuel ne sont pas identifiés

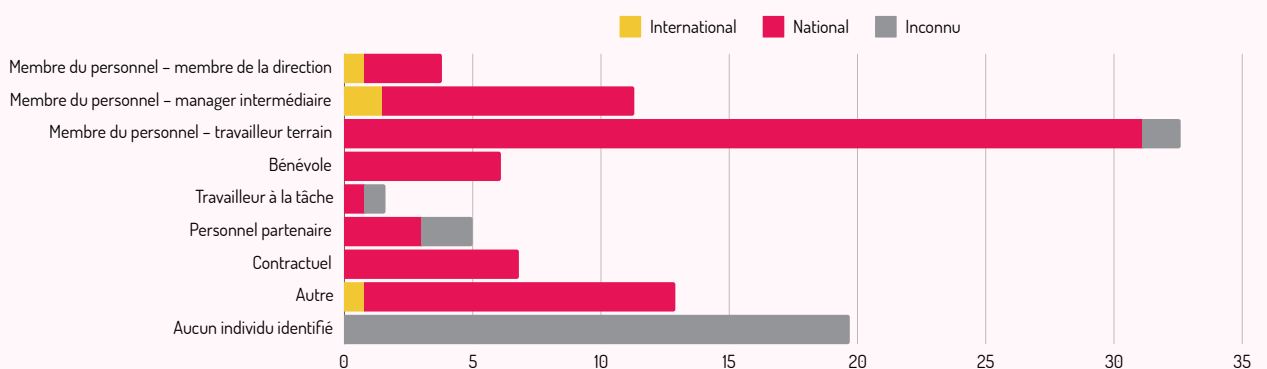
Statut de l'auteur présumé



La plupart des auteurs présumés sont des membres du personnel national (73 %), le personnel international représentant 4 %. Ce dernier pourcentage est particulièrement élevé si l'on considère le nombre réduit de personnel international généralement impliqué dans les opérations de solidarité internationale. Le personnel international a été spécifiquement identifié comme auteur de cas d'exploitation et d'abus sexuels, à hauteur de 8 % et 5 % de ces allégations, respectivement.

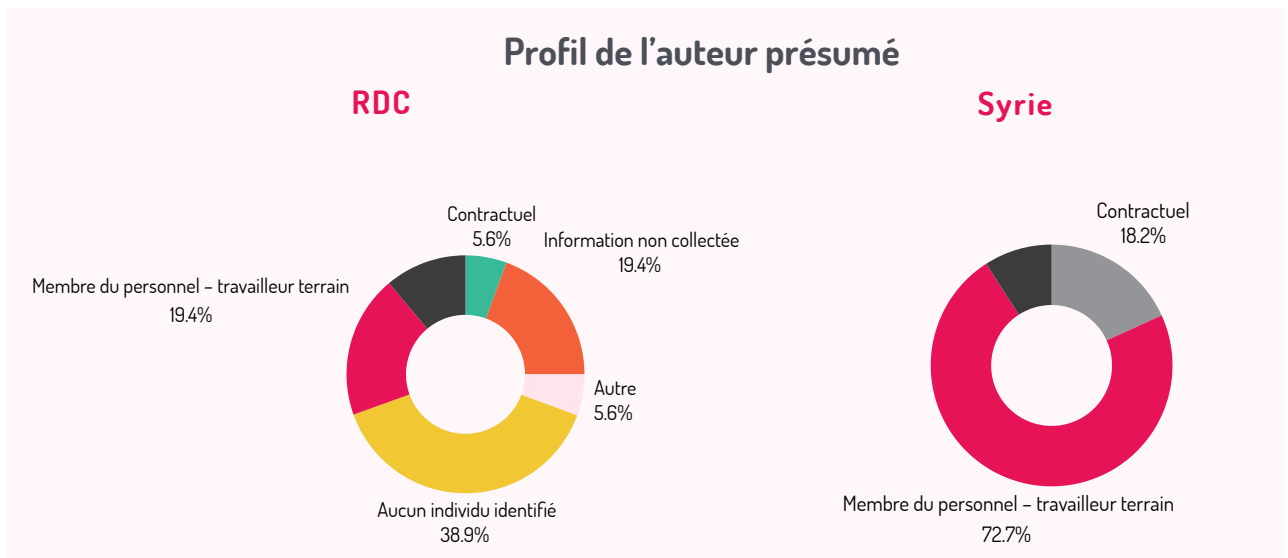
Les auteurs faisant partie du personnel international occupent également en majorité des postes d'encadrement (managers intermédiaires et membres de la direction) et de consultants. Le profil de l'auteur présumé par statut est résumé dans le graphique ci-dessous.

Profil de l'auteur présumé par statut



L'analyse du profil de l'auteur présumé dans les pays où le nombre d'incidents signalés est le plus élevé révèle deux tendances notables :

- **En RDC, 39 % des auteurs présumés ne sont pas identifiés**, ce qui suggère des difficultés dans les processus de signalement et/ou d'enquête, peut-être en raison de la peur des victimes/personnes survivantes, ainsi que des problèmes liés aux mécanismes de signalement ou à une formation insuffisante du personnel chargé de recevoir les plaintes.
- **En Syrie, les contractuels représentent une part importante des auteurs présumés, à hauteur de 18 %**. Cette tendance indique une possible négligence dans les processus d'agrément et de surveillance des contractuels, soulignant la nécessité de mesures de contrôle plus strictes et d'une formation éthique.



L'examen spécifique du statut et du profil de l'auteur présumé par type de victime/personne survivante (sexe et âge) révèle que le personnel international et les membres de la direction n'ont commis de délits sexuels qu'à l'encontre de femmes adultes, sans perdre de vue néanmoins que les délits commis à l'encontre d'hommes et de garçons ne sont souvent pas signalés.

Un incident sur trois à l'encontre d'un homme adulte a été commis par un manager intermédiaire, tandis que les autres incidents ont été commis à parts égales par des bénévoles, des travailleurs à la tâche et des membres du personnel partenaire. Concernant les femmes de moins de 18 ans, lorsque l'individu était identifié, le profil le plus représenté était celui des contractuels (16 %).

**LES CONTRACTUELS
ÉTAIENT LE PROFIL LE
PLUS REPRÉSENTÉ
PARMI LES AUTEURS
PRÉSUMÉS D'INCIDENTS
À L'ENCONTRE DES
FILLES DE MOINS DE
18 ANS**

RECOMMANDATIONS

1. Renforcer les politiques de protection de l'enfance et les activités de prévention :

Réviser les politiques de protection de l'enfance afin d'y inclure une formation obligatoire pour l'ensemble du personnel et des bénévoles et définir des lignes directrices claires afin de garantir des moyens de signalement sûrs pour les enfants. Assurer la coordination avec les acteurs de la protection de l'enfance pour veiller à ce qu'une assistance soit disponible pour les enfants victimes/survivants.

2. Mettre en œuvre des évaluations de performance incluant des critères d'EAHS :

- Réviser les modèles d'évaluation de performances afin d'y inclure des critères spécifiques permettant d'évaluer la conformité avec les politiques en matière d'EAHS.
- Inclure des questions ou des mesures relatives à la compréhension et à l'application des politiques en matière d'EAHS par les managers.
- Veiller à ce que les managers soient conscients que leur adhésion aux politiques en matière d'EAHS aura un impact direct sur l'évaluations de leurs performances.
- Exiger de tous les managers qu'ils suivent une formation annuelle EAHS à l'aide de scénarios réels et procéder à des évaluations de performance qui mesurent spécifiquement leur adhésion aux politiques en matière d'EAHS afin de garantir le respect des normes éthiques (par exemple, compréhension du code de conduite, comportements visant à promouvoir la sauvegarde ou une culture organisationnelle plus sûre, actions spécifiques prises pour promouvoir la sauvegarde au cours de la période, etc.)
- Définir des conséquences claires en cas de non-respect des politiques en matière d'EAHS.
- Exposer ces conséquences lors de sessions de formation et s'assurer qu'elles soient comprises par tous les managers.

- Faire respecter ces mesures systématiquement afin de renforcer l'importance des normes éthiques.

3. Responsabiliser les leaders sur l'EAHS:

- Veiller à ce que les hauts dirigeants soutiennent publiquement les initiatives de formation et de conformité en matière d'EAHS.
- Souligner l'importance d'un comportement éthique et de la responsabilité dans les communications internes.
- Fournir des ressources et un soutien aux dirigeants et aux managers pour les aider à se conformer aux politiques en matière d'EAHS.

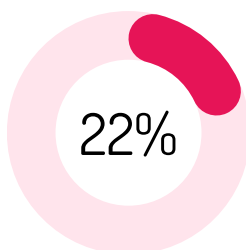
4. Améliorer l'agrément et la formation des bénévoles et des contractuels :

Mettre en œuvre un processus d'agrément obligatoire pour tous les contractuels et proposer une formation aux scénarios d'EAHS spécialement conçue pour les contractuels et les bénévoles. Mettre en place un contrôle continu pour garantir le respect des normes éthiques.

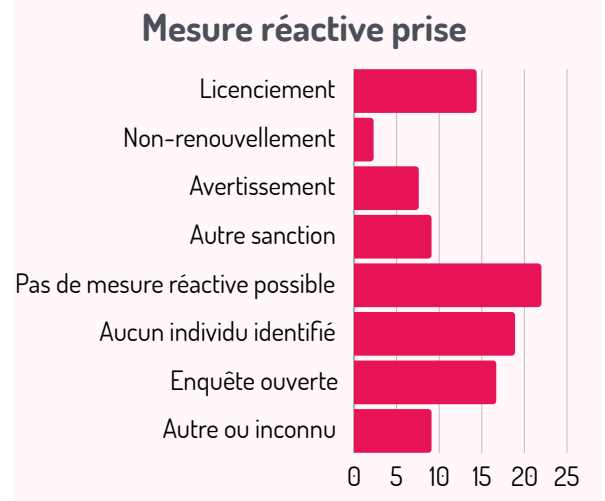
MESURES PRISES : MESURES RÉACTIVES

Dans un incident sur cinq, aucune mesure réactive n'a été possible (22 %). Dans un tiers des cas (33 %), des mesures disciplinaires ont été prises : 15 % ont abouti à des licenciements, 9 % à d'autres sanctions, 7 % à des avertissements et 2 % à des non-renouvellements de contrat.

Dans 19% des cas, aucun auteur n'a été identifié.



**DANS UN 1 INCIDENT
SUR 5, AUCUNE
MESURE RÉACTIVE
N'A ÉTÉ POSSIBLE**



Les tendances disciplinaires varient selon le type d'incident :

- **Le harcèlement sexuel conduit souvent au licenciement (dans 30 % des cas), tandis que les abus sexuels (15 %) et l'exploitation (10 %) donnent moins souvent lieu à des licenciements.**
- La probabilité de ne prendre aucune mesure ne varie pas de façon significative en fonction du type d'incident.
- Les avertissements ou les sanctions sont plus fréquents dans les cas d'exploitation sexuelle (22 %) que dans les cas d'abus sexuels (14 %) ou de harcèlement (11 %).

Ces résultats sont préoccupants, surtout dans la mesure où les abus sexuels et l'exploitation, qui sont des formes graves d'EAHS, justifient généralement des mesures plus radicales, comme le licenciement.

Le fait qu'une sanction légère soit appliquée dans 22 % des cas d'exploitation sexuelle, alors que le licenciement n'intervient que dans 10 % des incidents, met en évidence une lacune importante dans le traitement de ces infractions graves, qui devraient donner plus systématiquement lieu à des sanctions plus lourdes, telles que le licenciement. Cela peut également indiquer que les communautés ne se sentent pas suffisamment autorisées à faire valoir leurs droits et à réclamer que justice soit rendue lorsque ceux-ci ont été violés.

**L'AUTEUR PRÉSUMÉ
N'A ÉTÉ LICENCIÉ QUE
DANS 15 % DES CAS
D'ABUS SEXUELS ET
10 % DES CAS
D'EXPLOITATION
SEXUELLE.**

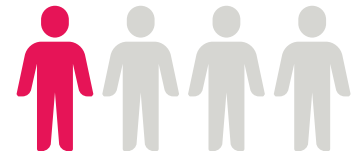
L'issue des incidents varie également en fonction du rôle de l'auteur au sein de l'organisation :

- **Les membres de la direction font souvent l'objet de mesures radicales** : 40 % sont licenciés et 40 % font l'objet d'une enquête. Pourtant, aucune mesure n'a été prise dans 20 % de ces cas, mettant en évidence les possibles difficultés liées à la gestion des fautes de conduite commises à des niveaux organisationnels plus élevés.
- **Les managers intermédiaires échappent souvent aux conséquences graves**, aucune mesure n'ayant été prise dans 60 % des cas. Dans les autres cas, environ 17 % ont donné lieu à un avertissement ou à un licenciement, démontrant une réticence potentielle à imposer des sanctions plus sévères aux postes de niveau intermédiaire.
- **Les réponses aux incidents impliquant le personnel de terrain ont des conséquences variées**. Aucune mesure n'a été prise dans 32 % des incidents, tandis que des avertissements ou d'autres sanctions ont été émis dans 23 % des cas. Des licenciements ont été prononcés dans 16 % des cas et des contrats n'ont pas été renouvelés dans 5 % des cas.
- **Les contractuels ont fait face à des réponses strictes dans près de la moitié des cas**, 45 % d'entre eux ayant reçu une sanction ou ayant été licenciés. Toutefois, 44 % de ces cas sont toujours en attente de résolution, indiquant que des délibérations sont en cours ou qu'il existe des complexités spécifiques à la gestion des incidents impliquants des contractuels.

DANS 60 % DES CAS OÙ L'AUTEUR PRÉSUMÉ ÉTAIT UN MANAGER INTERMÉDIAIRE, AUCUNE MESURE N'A ÉTÉ PRISE.

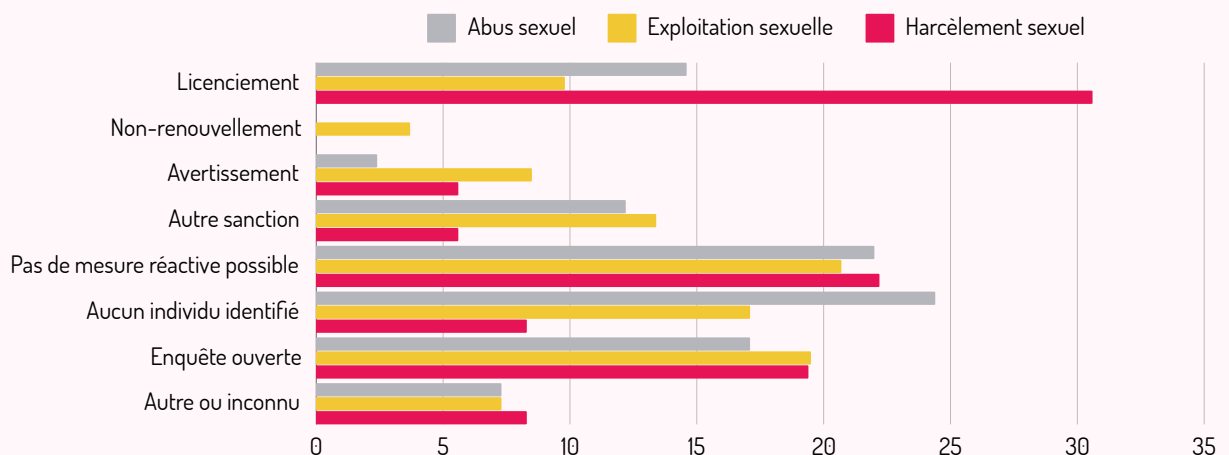
L'examen des réponses apportées aux incidents impliquant des mineurs fait apparaître plusieurs tendances qui soulignent à la fois les difficultés et les mesures prises au sein du système :

- **Dans 25 % de ces cas, aucune personne n'a été identifiée comme en étant l'auteur**, ce qui soulève des inquiétudes quant à l'efficacité des processus de signalement et d'enquête dans les situations impliquant des groupes vulnérables.
- Actuellement, 22 % de ces affaires restent ouvertes, ce qui indique que des enquêtes sont en cours ou que les affaires impliquant des mineurs sont susceptibles d'être complexes.
- **Des mesures correctives ont été prises à l'encontre des auteurs identifiés dans 35 % des incidents, consistant en :**
 - Un licenciement dans 19 % des cas,
 - Des sanctions autres que le licenciement dans 13 % des cas,
 - Un avertissement formel dans 3 % des cas.



DANS 1 INCIDENT SUR 4 IMPLIQUANT DES MINEURS, AUCUN AUTEUR PRÉSUMÉ N'A ÉTÉ IDENTIFIÉ.

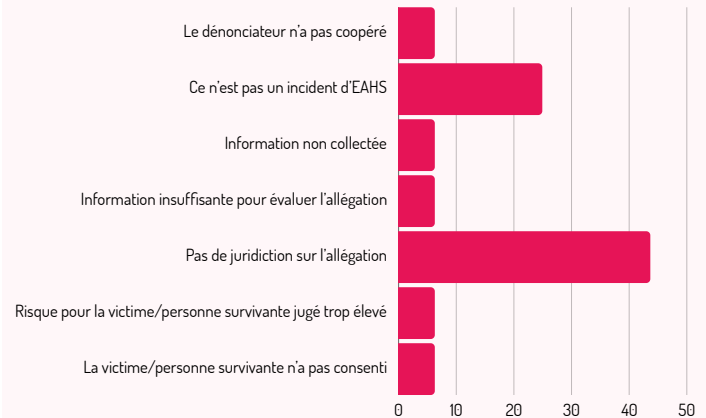
Mesure réactive prise par type d'incident



Lorsqu'aucune mesure n'a été prise à la suite d'un incident, les raisons invoquées par les organisations participant au rapport sont les suivantes :

- **Absence de juridiction ou de pouvoir décisionnel concernant l'allégation** (44 %).
- Il a été déterminé que l'incident n'était pas de l'EAHS (25 %) à la suite d'une enquête (non corroboré ou signalé par erreur comme de l'EAHS).
- Une série de facteurs tels que la non-coopération du dénonciateur, des informations insuffisantes pour évaluer l'allégation, un risque élevé pour la victime/personne survivante, ou l'absence de consentement de la victime/personne survivante (6 %).

Raison pour laquelle aucune mesure réactive n'a été prise

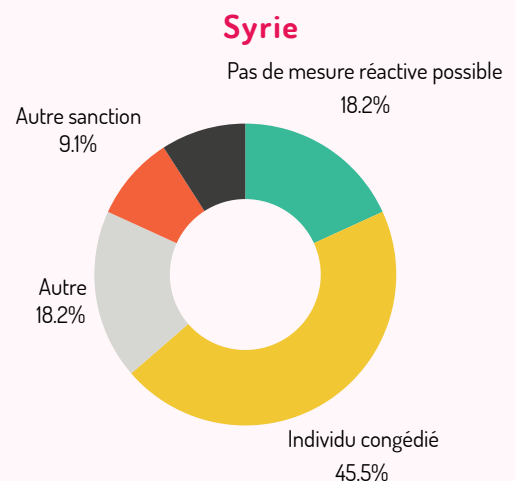
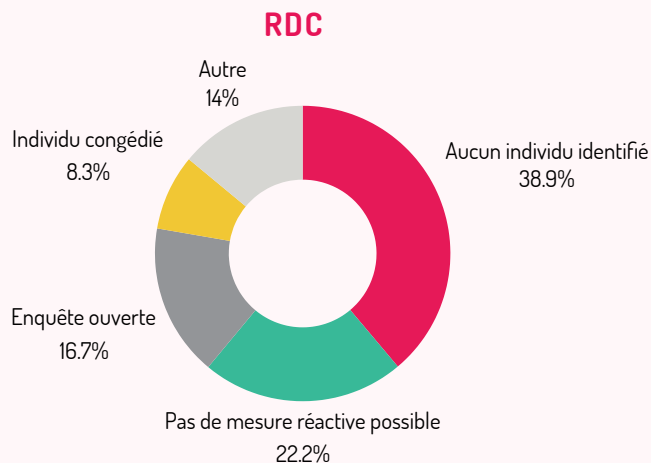


De nombreux incidents pour lesquels l'organisation n'avait pas juridiction concernaient des membres du personnel partenaire, ce qui souligne la nécessité de procéder à des vérifications approfondies et à des processus de diligence raisonnable avant d'entamer un partenariat.

L'examen des mesures réactives prises dans les pays où la plupart des incidents ont été signalés permet de dégager les tendances suivantes :

- **En RDC**, la proportion d'incidents pour lesquels aucun auteur n'a été identifié est significativement élevée, avec près de 2 incidents sur 5 sans auteur présumé identifié. Dans 1 incident sur 5, aucune action responsable n'a été possible. L'auteur présumé n'a été séparé que dans 8 % des incidents.
- **En Syrie**, les organisations ont eu recours aux licenciements dans près de la moitié des cas (45 %), au non-renouvellement et à d'autres sanctions dans 9 % des cas, respectivement. Dans seulement 18 % des incidents, aucune mesure réactive n'a été possible.

Mesure réactive prise



RECOMMANDATIONS

1. Renforcer la procédure d'agrément du personnel, des contractuels et des partenaires :

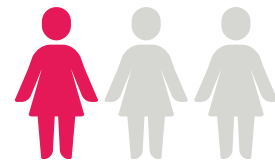
- Améliorer les contrôles pour l'ensemble du personnel, des contractuels et des partenaires en menant des processus de recrutement approfondis et de diligence raisonnable pour vérifier leur adhésion aux politiques en matière d'EAHS avant leur engagement.
- Adhérer au Misconduct Disclosure Scheme afin d'éviter l'impunité permise par la mobilité et étendre les vérifications du MDS aux contractuels. Veiller à ce que la procédure d'agrément inclue la vérification d'incidents d'EAHS antérieurs avant l'embauche de personnel ou de bénévoles et le choix de contractuels, et veiller à ce que leurs références soient toujours vérifiées.
- Définir clairement les attentes en matière d'EAHS au début du contrat et proposer l'initiation, la formation continue et l'assistance technique nécessaires pour en garantir le respect tout au long du partenariat.

2. Responsabilisation des managers intermédiaires :

Inclure l'adhésion aux politiques en matière d'EAHS dans l'évaluation des performances des managers intermédiaires. Proposer une formation EAHS et sur les responsabilités des dirigeants en matière d'EAHS et instaurer des conséquences claires en cas de non-respect afin de renforcer leur rôle dans la promotion d'une culture organisationnelle de tolérance zéro à l'encontre de l'EAHS et de l'inaction face à l'EAHS.

MESURES PRISES : ASSISTANCE

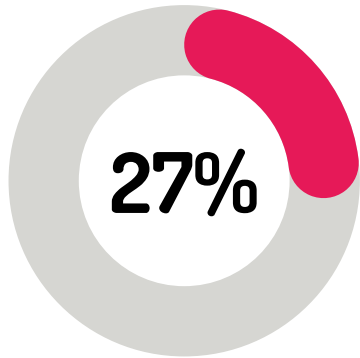
Dans la majorité des incidents (31 %), les victimes/personnes survivantes n'ont pas demandé d'assistance, ce qui peut s'expliquer par la crainte d'être stigmatisées ou par leur méfiance à l'égard de l'efficacité et de la confidentialité des services d'assistance, potentiellement due à des expériences passées où les services n'ont pas fourni une assistance adéquate ni garanti la confidentialité du processus.



**1 VICTIME/PERSONNE SURVIVANTE
SUR 3 N'A PAS DEMANDÉ
D'ASSISTANCE**



Dans les environnements où les incidents d'EAHS sont fréquents et systématiquement ignorés, un sentiment de résignation peut décourager les victimes/personnes survivantes de demander une assistance. En outre, les victimes/personnes survivantes peuvent tout simplement ne pas être informées de l'assistance disponible, ce qui les empêche de la demander, nous rappelant l'importance de l'information.



DANS 27 % DES INCIDENTS, AUCUNE ASSISTANCE N'ÉTAIT DISPONIBLE

Il est inquiétant de noter que dans plus d'un cinquième des cas (27 %), aucune assistance n'était disponible, mettant en évidence un manque important d'infrastructures de soutien dans de nombreux contextes.

Malgré les obstacles importants que beaucoup rencontrent dans leur demande d'assistance, le type et l'étendue de l'assistance, lorsqu'elle est obtenue, varient. Parmi les victimes/personnes survivantes qui ont reçu une assistance, la répartition est la suivante :

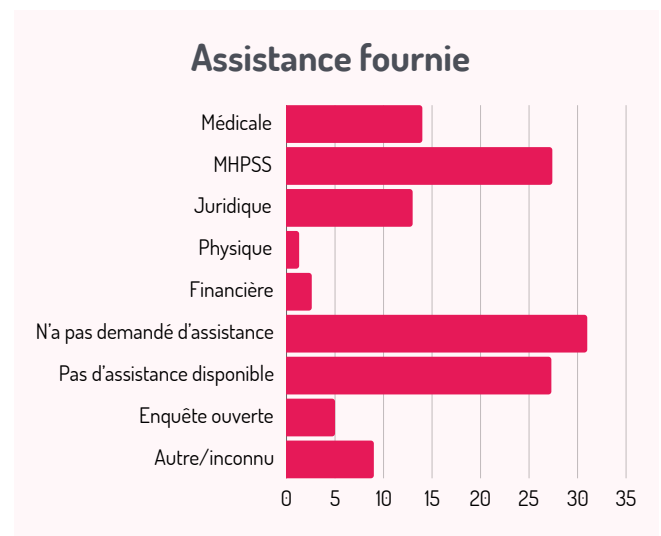
- L'assistance en santé mentale et psychosociale a été la plus fréquente, 28 % des victimes/personnes survivantes ayant bénéficié de ce type d'assistance.
- L'assistance médicale et juridique représentaient chacun 14 % des cas.
- Une aide financière a été fournie à 3 % des personnes.
- La protection physique a été la moins fréquente, avec seulement 1 % des personnes bénéficiant de ce soutien.

Il est encourageant de constater que **chez les mineurs, la probabilité que les victimes/personnes survivantes ne demandent pas d'assistance diminue de manière significative, puisque seuls 13 % d'entre eux s'abstiennent de le faire.**

Cependant, la disponibilité de l'assistance reste un problème critique, car 27 % des incidents impliquant des mineurs ne bénéficient toujours pas d'options de soutien.

L'assistance juridique, spécialement faible (17 %), est particulièrement préoccupante compte tenu de la nature criminelle des infractions sexuelles commises à l'encontre des mineurs. La moitié des victimes d'abus sexuels sont des filles, ce qui devrait garantir une action en justice et donc une assistance juridique.

La majorité des mineurs ont principalement bénéficié d'une assistance en santé mentale et psychosociale (55 %) et d'une assistance médicale (34 %), démontrant qu'il s'agit des principaux domaines d'intervention, par opposition à l'assistance juridique ou financière.



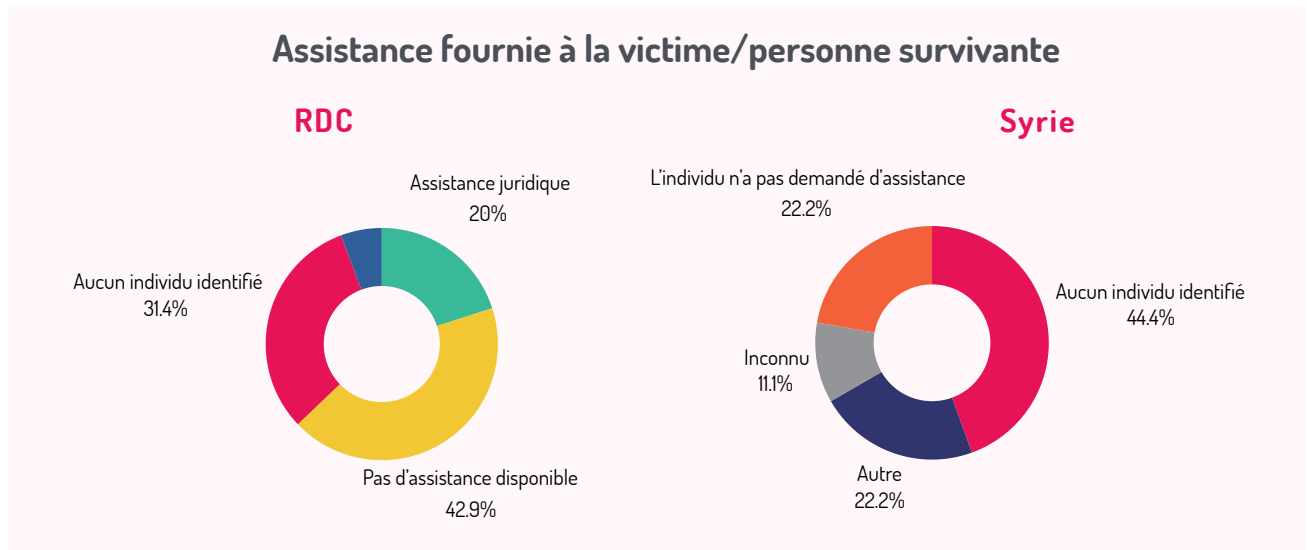
17%

SEULES 17 % DES VICTIMES/PERSONNES SURVIVANTES DE MOINS DE 18 ANS ONT REÇU UNE ASSISTANCE JURIDIQUE

L'analyse de l'assistance fournie dans les pays où les incidents sont les plus nombreux révèle également des tendances intéressantes. En **RDC et en Syrie**, un nombre important de cas concerne des victimes/personnes survivantes non identifiées, dans 31% et 44% des cas respectivement.

En RDC, l'assistance n'était pas disponible dans 43 % des incidents, bien qu'une assistance juridique ait été obtenue dans 20 % des cas.

À l'inverse, **en Syrie**, 22 % des victimes/personnes survivantes n'ont pas demandé d'assistance, et 22 % d'entre elles ont reçu une autre forme de soutien non spécifiée.



RECOMMANDATIONS

1. Collaborer avec les services de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) et de protection de l'enfance (PE) pour renforcer les voies d'orientation et l'accès aux services :

Travailler en étroite collaboration avec les services locaux de lutte contre la VBG/de PE afin de garantir un soutien aux victimes/personnes survivantes. Chaque organisation devrait disposer d'une carte des services disponibles pour toutes ses zones d'opération, avec des voies d'orientation pour l'EAHS, afin de pouvoir expliquer les options de soutien lorsqu'une victime/personne survivante est identifiée. S'organiser avec la coordination PEAS/VBG/PE afin de combler les lacunes dans la disponibilité des services en cas de besoin. Notamment, garantir l'accès à l'assistance juridique pour les victimes/personnes survivantes, en s'appuyant sur l'expertise de ces réseaux, afin de rationaliser les processus d'action juridique, en priorisant la protection et les droits des victimes/personnes survivantes, en particulier des mineurs. De plus amples informations sont disponibles dans les [procédures d'orientation inter-agences du IASC en matière de SEA](#).

MESURES PRISES : MESURES CORRECTIVES

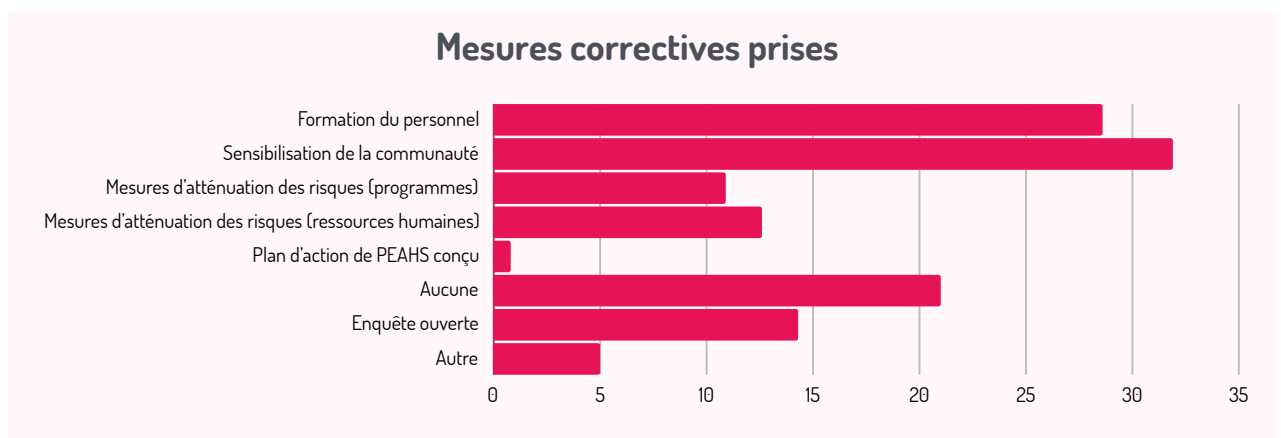
Dans l'ensemble, **la sensibilisation de la communauté (31 %) ou la formation du personnel (28 %) sont les mesures correctives les plus courantes**, mais dans 22 % des cas, aucune mesure n'est prise. Des mesures d'atténuation des risques liés aux programmes ou aux processus de ressources humaines ont été prises dans un petit nombre d'incidents (respectivement 10 % et 12 % des incidents), ce qui est préoccupant car cela montre que les organisations ne tirent qu'un enseignement limité des incidents d'EAHS.

Une analyse des mesures correctives prises en réponse aux différents types d'incidents révèle des tendances distinctes :

- **Le harcèlement sexuel fait souvent l'objet du moins grand nombre de mesures correctives**, suggérant qu'il existe une lacune dans le traitement de ce problème omniprésent.



- **Les abus sexuels sont ceux qui suscitent le plus d'efforts de sensibilisation des communautés**, suggérant possiblement une tentative de leur faire prendre conscience de leurs droits à signaler de tels comportements. Toutefois, il est préoccupant de constater que la formation du personnel est moins fréquente dans les cas d'abus sexuels.
- **Le harcèlement sexuel est le type d'incident pour lequel les mesures d'atténuation des risques en lien avec les processus de ressources humaines sont le plus souvent mises en œuvre**, témoignant d'une évolution positive en faveur d'un changement de culture. Toutefois, ces mesures n'étant prises que dans 18 % des cas, il existe encore une marge importante d'amélioration.
- **L'exploitation sexuelle est le type d'incident pour lequel des mesures d'atténuation des risques liées aux programmes sont le plus souvent mises en œuvre**, signalant ainsi une évolution essentielle vers une programmation plus sûre. Pourtant, avec seulement 16 % des cas concernés par ces mesures, seule une minorité d'organisations adopte cette approche.



RECOMMANDATIONS

1. Procéder systématiquement à un examen des "leçons apprises" des incidents d'EAHS

Élargir les stratégies d'atténuation des risques en mettant en œuvre une pratique standard d'examen des "leçons apprises" à l'issue de chaque incident d'EAHS. Cela devra inclure l'identification des facteurs de risque ayant conduit à l'incident, l'analyse du traitement de l'incident, l'identification des éventuelles lacunes dans les réponses apportées et la mise à jour des politiques et des pratiques en conséquence (en matière de programmation et de ressources humaines).

II. TENDANCES EN MATIÈRE D'EAHS À L'ENCONTRE DES MEMBRES DU PERSONNEL

TYPOLOGIE DES INCIDENTS

La plupart des incidents d'EAHS impliquant des membres du personnel sont des cas de **harcèlement sexuel**, à hauteur de 87 % de l'ensemble des cas. Les victimes sont principalement des femmes (96 %) et les auteurs sont en grande majorité des hommes (98 %).

Il est toutefois important de noter que les définitions du harcèlement varient d'une organisation à l'autre, ce qui peut poser des problèmes d'interprétation et de cohérence dans le signalement.

Par exemple, tous les incidents contre le personnel sont classés comme du harcèlement, ce qui signifie que le viol d'un membre par un autre membre du personnel serait classé dans la catégorie du harcèlement sexuel et non de l'abus sexuel.

Ces incidents sont principalement signalés par le biais de canaux internes de lancement d'alerte ou directement à d'autres membres du personnel, chaque méthode étant utilisée dans 38 % des cas. 19 % des cas sont signalés à un point focal PEAHS au sein de l'organisation.

Le profil des auteurs présumés montre que :

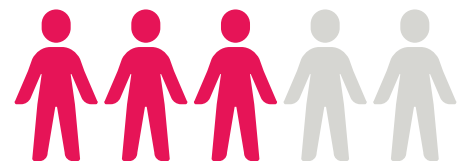
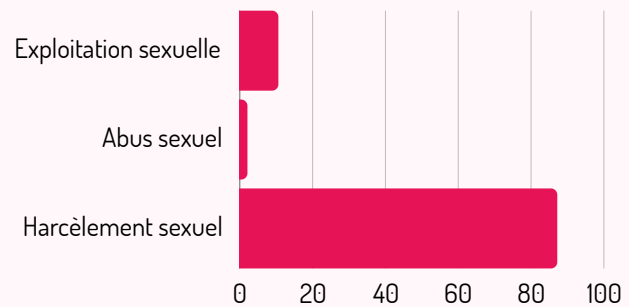
- **Les managers intermédiaires sont impliqués dans 53 % des incidents,** mettant en évidence les risques liés à l'autorité et au contrôle qu'ils exercent sur les autres membres du personnel.
- Les membres de la direction, bien qu'ils constituent une moindre part des effectifs, restent responsables de 6% des incidents.
- Le personnel de terrain est impliqué dans 25% des incidents, démontrant que les risques d'EAHS existent à différents niveaux au sein des effectifs.

En outre, le personnel international représente 15 % des auteurs présumés d'infractions, un chiffre significatif compte tenu de leur moindre présence au sein des effectifs.

Ce chiffre est également plus élevé que dans les incidents contre les communautés (où ils représentent 4 % des auteurs), démontrant le mauvais exemple qu'ils donnent au personnel et les répercussions négatives que cela peut avoir sur leur comportement, en interne et en externe.

En outre, cela suggère que le personnel international pourrait penser qu'il peut agir en toute impunité, en se déplaçant d'une organisation ou d'une région à l'autre sans conséquence. En revanche, le personnel national est impliqué dans 81 % des incidents, ce qui met en évidence des problèmes systémiques plus vastes.

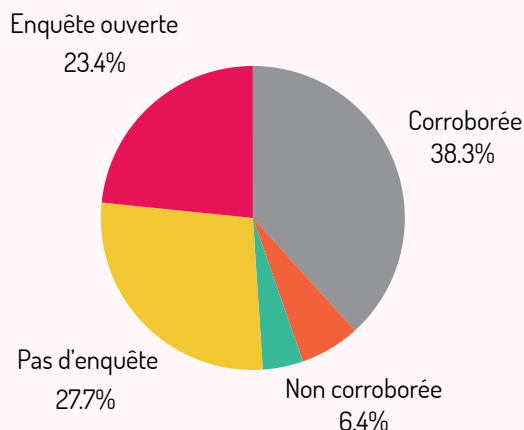
Typologie des incidents



DANS 59 % DES INCIDENTS, LES AUTEURS PRÉSUMÉS D'EAHS SUR LE LIEU DE TRAVAIL SONT DES MANAGERS.

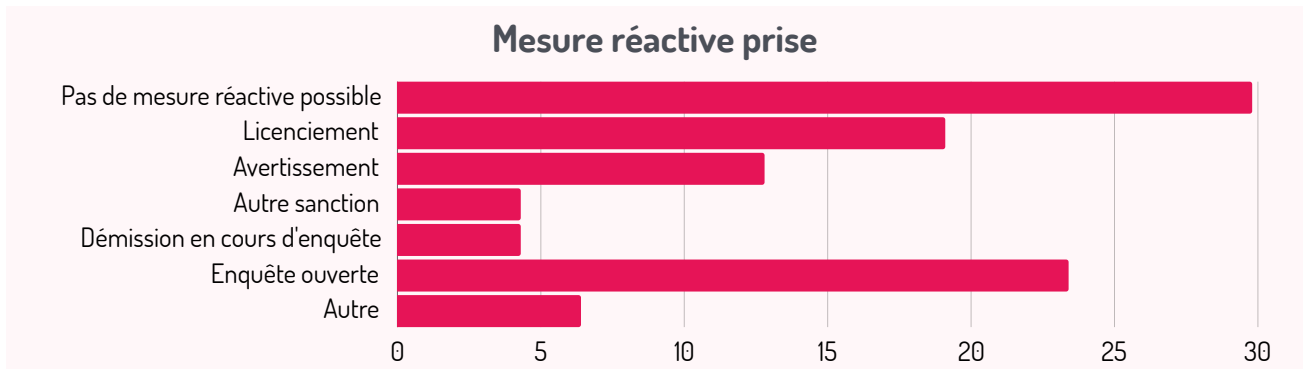
MESURES PRISES

Statut de l'allégation



Si 38 % des incidents ont été corroborés, le chiffre important de 28 % des cas n'a fait l'objet d'aucune enquête. En outre, 23 % des incidents restent ouverts, témoignant de la complexité et de la longueur des processus de ressources humaines impliqués dans la résolution de ces incidents.

Une action disciplinaire était possible dans 36 % des incidents, mais aucune mesure n'a été prise dans 30 % des cas. Lorsqu'une mesure a été prise par l'organisation, il s'agissait d'un licenciement dans 19 % des cas, d'un avertissement dans 13 % des cas, et d'autres sanctions dans 4 % des cas. Dans certains cas (4 %), les auteurs présumés ont démissionné avant qu'une enquête ne puisse commencer.

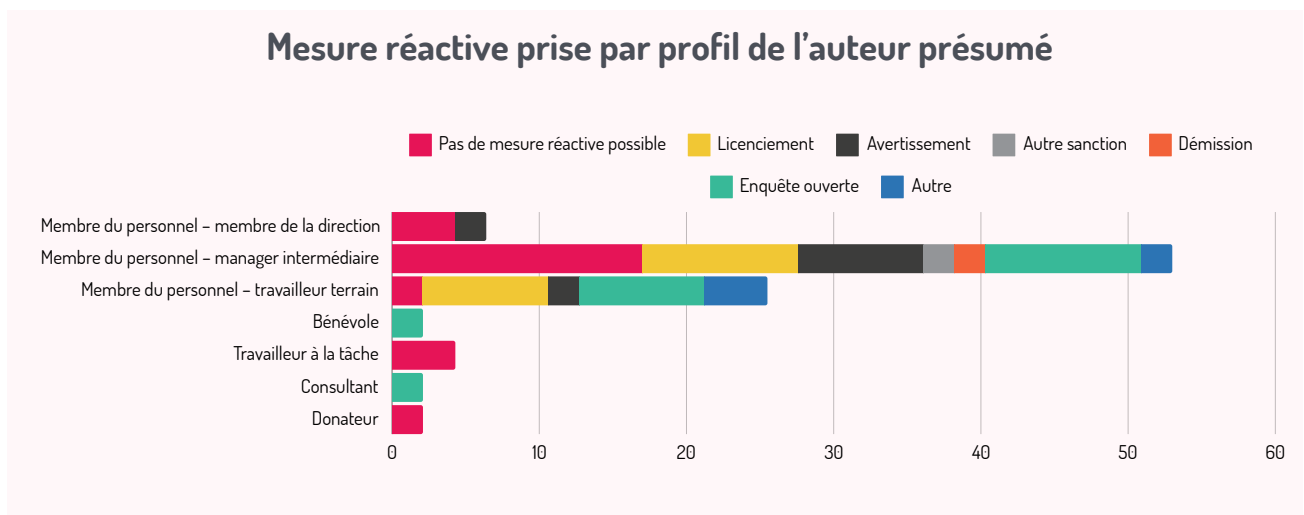


Les raisons principales à l'absence de mesures incluent :

- 45% des incidents ont été reclassés comme n'étant pas de l'EAHS.
- Dans 27 % des cas, la victime/personne survivante n'a pas donné son consentement à la procédure.
- 18% des cas ne réunissaient pas d'informations suffisantes permettant d'évaluer les allégations.
- 9 % des cas ne relevaient pas de la juridiction de l'organisation.

Les membres de la direction n'ont jamais été licenciés. Aucune mesure réactive n'a été prise dans deux tiers des cas, tandis qu'un tiers a donné lieu à un avertissement.

En revanche, les managers intermédiaires et le personnel de terrain ont subi des conséquences plus graves : licenciements ou autres sanctions dans 40 % des cas concernant les managers intermédiaires et 41 % concernant le personnel de terrain. Fait notable, aucune mesure n'a été prise que dans 8,2 % des cas concernant le personnel de terrain, contre 66 % dans les cas impliquant des membres de la direction et 32 % dans les cas impliquant des managers intermédiaires. Cet écart met en évidence une possible hésitation ou difficulté à prendre des mesures à l'encontre des personnes occupant des positions de pouvoir plus élevées au sein des organisations.



Près de la moitié des victimes/personnes survivantes (49 %) n'ont pas demandé d'assistance, probablement par crainte de la stigmatisation ou par méfiance à l'égard des services de soutien disponibles. Toutefois, une part importante d'entre elles (45 %) a eu recours à une assistance en santé mentale et psychosociale. Seule une petite minorité a bénéficié d'une assistance juridique (2,1 %), ce qui met en évidence une lacune dans le soutien organisationnel qui fournit souvent des soins psychosociaux de base mais ne propose pas de mesures de réparation complètes.

Les organisations ont souvent réagi aux incidents en proposant une formation du personnel, 34 % des cas impliquant de telles mesures. En outre, 28 % des incidents ont donné lieu à la mise en œuvre de stratégies d'atténuation des risques en lien avec les processus de ressources humaines, ce qui est encourageant. Il est également à noter que des mesures correctives sont plus systématiquement appliquées dans les cas impliquant des membres du personnel que dans ceux impliquant des membres de la communauté.

RECOMMANDATIONS

1. Investir dans l'amélioration de votre culture organisationnelle :

- Promouvoir une culture de respect et de tolérance zéro à l'égard de l'EAHS en veillant à ce que les dirigeants donnent l'exemple et fixent des attentes en matière de bonne conduite et priorisent le PEAHS dans toutes les activités de l'organisation.
- Organiser des sessions de formation obligatoires et régulières pour tous les niveaux de personnel, en ciblant en particulier les managers intermédiaires et membres de la direction.
- Mettre en place un système de sanctions transparent qui responsabilise tous les membres du personnel, quel que soit leur poste, et évaluer régulièrement le climat culturel de l'organisation par le biais de forums ouverts et d'enquêtes anonymes afin de traiter rapidement les problèmes.

2. Mesures disciplinaires à tous les niveaux

- Veiller à ce que les mesures disciplinaires soient appliquées uniformément à tous les niveaux, y compris aux membres de la direction et au personnel international.
- Publier en interne les issues données aux incidents de façon anonyme afin de démontrer que des mesures sérieuses et équitables sont prises.

3. Renforcer les mécanismes de lancement d'alerte

- Créer des systèmes internes de signalement sûrs et confidentiels qui garantissent que les victimes/personnes survivantes peuvent signaler les incidents en toute sécurité, même si l'auteur est leur supérieur, un proche collaborateur ou une personne en position de pouvoir au sein de l'organisation.
- Appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles, en protégeant toute personne qui signale un cas d'EAHS contre des représailles.
- Faire connaître ces mécanismes internes de signalement et former régulièrement le personnel à leur utilisation afin d'en renforcer l'importance et d'assurer leur compréhension par l'ensemble de l'organisation.
- Vérifier régulièrement auprès du personnel s'il se sent en sécurité lorsqu'il utilise les mécanismes de lancement d'alerte et demander un retour d'information sur la façon de les améliorer et de les rendre plus fiables/sûrs.

4. Développer les systèmes de soutien aux victimes/personnes survivantes :

Renforcer les mécanismes de soutien pour les personnes qui signalent des cas d'EAHS sur le lieu de travail. Cela pourrait inclure l'accès à des services de conseil, à une assistance juridique, à la garantie renouvelée qu'ils sont en sécurité sur le lieu de travail et d'un suivi régulier garantissant leur bien-être.

5. Investir dans la formation des témoins :

Donner aux employés, au moyen d'une formation à l'intervention des témoins, les moyens de reconnaître les comportements inappropriés et d'y remédier en toute sécurité avant qu'ils ne s'aggravent, afin de contribuer à créer une communauté qui prend ses responsabilités.

III. DÉFIS ET LEÇONS APPRISSES PAR LES PARTICIPANTS AU HRS

Les participants au HRS ont identifié les principaux défis et les leçons apprises de la gestion des incidents d'EAHS ; la liste suivante résume ces problèmes récurrents et présente des stratégies efficaces.

DÉFIS

- **Accès et sécurité limités** : Les enquêtes sont souvent confrontées à des risques de sûreté qui empêchent l'accès direct aux victimes/personnes survivantes ou aux zones concernées, par exemple dans les régions instables ou en raison de contraintes géopolitiques. Il en résulte que les affaires sont retardées ou classées sans avoir fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme.
- **Réticence à partager des informations** : Les victimes/personnes survivantes, les témoins et les rapporteurs hésitent souvent à participer aux enquêtes et à partager des informations en raison de la peur ou de la méfiance qu'ils éprouvent, ce qui complique la corroboration des allégations.
- **Difficultés avec les tiers partenaires ou contractuels** : Les incidents impliquant des employés d'organisations partenaires ou des contractuels tiers entraînent souvent des complications, un manque de capacité en matière d'enquêtes sur l'EAHS et l'incapacité à adopter des approches centrées sur les victimes/personnes survivantes. Il en résulte parfois une rupture des partenariats et des difficultés opérationnelles supplémentaires. Cela pourrait conduire à plus de sous-signallement, en raison de la crainte des partenaires de signaler des incidents si le partenariat et l'assistance sont interrompus, ce qui justifie l'importance de cette question.
- **Impact sur les parties impliquées dans un incident** : Même lorsque les allégations ne sont pas corroborées, les auteurs présumés ou les victimes/personnes survivantes peuvent être stigmatisés et voir leur confiance entachée au sein de leur communauté et sur leur lieu de travail.
- **Preuves faibles et signalements vagues** : Les signalements vagues ou anonymes, qui manquent généralement de détails spécifiques tels que les dates ou les lieux, ou d'informations sur l'auteur présumé, entravent davantage encore la progression des enquêtes.

LEÇONS APPRISSES

- **Amélioration de la formation et de la supervision** : Il est essentiel de proposer une formation approfondie à l'ensemble du personnel et de superviser les interactions entre le personnel et les participants au programme afin d'atténuer les risques d'EAHS.
- **Améliorer la préparation des contractuels tiers** : Il est important de définir des attentes claires en matière de sauvegarde et de formation des contractuels tiers afin de prévenir l'EAHS.
- **Des accords de partenariat structurés** : Il est essentiel de choisir soigneusement les partenaires et d'assurer un suivi constant afin de maintenir des normes dans le traitement des incidents de sauvegarde. Il est également essentiel de définir des attentes claires dans les accords de partenariat, précisant les rôles, les responsabilités et les normes à suivre en cas d'incident. En outre, la formation des partenaires en matière de sauvegarde est cruciale, en particulier lorsqu'ils peuvent manquer de capacités immédiates. Un soutien pendant les enquêtes est également nécessaire pour assurer un traitement complet et efficace des cas. S'il est nécessaire de mettre fin à un partenariat en raison de préoccupations en matière de sauvegarde, il est important d'être transparent avec la communauté, afin de ne pas donner l'impression que le signalement est la cause de la suppression du service, ce qui créerait de nouveaux obstacles au signalement.