



TENDANCES D'EXPLOITATION, D'ABUS ET DE HARCÈLEMENT SEXUELS (EAHS) DANS LE SECTEUR DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE : UN COMPTE-RENDU DES SIX DERNIERS MOIS

Plan de Signalement Harmonisé (HRS) d'EAHS

Avril 2024 - Septembre 2024

SEAH HRS



PLAN DE SIGNALEMENT HARMONISÉ
D'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	2
2	TENDANCES D'EAHS À L'ENCONTRE DES BÉNÉFICIAIRES D'AIDE	
	De quels pays ont été signalés les incidents ?	4
	Qui a signalé les incidents et comment ?	6
	Quels types d'incidents ont été signalés ?	8
	Qui sont les victimes/personnes survivantes ?	9
	Qui sont les auteurs présumés ?	10
	Quel a été le dénouement des incidents ?	12
	Quelle aide a été fournie ?	15
	Quelles mesures correctives ont été prises ?	17
3	TENDANCES D'EAHS À L'ENCONTRE DU PERSONNEL	
	De quels pays ont été signalés les incidents ?	19
	Qui a signalé les incidents et comment ?	19
	Quels types d'incidents ont été signalés ?	19
	Qui sont les victimes/personnes survivantes ?	20
	Qui sont les auteurs présumés ?	20
	Quel a été le dénouement des incidents ?	20
	Quelle aide a été fournie ?	22
	Quelles mesures correctives ont été prises ?	22
4	DÉFIS ET APPRENTISSAGES	24

INTRODUCTION

L'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (EAHS) continuent de poser d'importants problèmes au sein du secteur de la solidarité internationale, comme en témoignent les [récents signalements](#) de femmes et de filles fuyant le conflit au Soudan et victimes d'exploitation sexuelle de la part de travailleurs humanitaires et de membres des forces de l'ordre locales. De tels incidents nuisent à l'intégrité et à l'efficacité des efforts humanitaires et de développement. Si le secteur veut réduire les risques, prévenir les incidents et réagir de façon efficace, il doit tirer des conclusions basées sur les données réunies afin d'identifier les faiblesses et s'attaquer résolument aux sources du problème.

En réponse, le Plan de Signalement Harmonisé (HRS) a été conçu en 2021 pour être un cadre de travail harmonisé permettant de recueillir et de signaler des données anonymes comparables d'incidents d'EAHS. Ce système permet une analyse exhaustive des tendances, élargissant notre compréhension de l'EAHS et soutenant la priorisation de mesures correctives. Depuis sa mise en place en septembre 2023, la participation au HRS a plus que doublé, avec 74 organisations y contribuant désormais, ce qui démontre l'importance croissante du plan et sa pertinence à l'échelle du secteur.

Ce rapport couvre 178 incidents d'EAHS signalés au travers du HRS entre le 1 avril et le 30 septembre 2024, y compris des cas dont les dates sont inconnues signalés pendant ce laps de temps.

Le rapport est divisé en deux sections :

1. La première section concerne l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels à l'encontre des bénéficiaires d'aide et leurs communautés (ce qui représente 63% des incidents)
2. La deuxième section concerne les incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels sur le lieu de travail, à l'encontre du personnel (ce qui représente 37% of incidents)

LIMITATIONS

Le sous-signallement reste un véritable problème dans le secteur, et seule une fraction des organisations humanitaires sont membres du HRS. En conséquence, ce rapport n'est pas représentatif de toutes les tendances d'EAHS du secteur ni ne constitue un compte-rendu exhaustif de l'incidence et de la prévalence de l'EAHS. Si les conclusions du rapport soulèvent des questions cruciales nécessitant des interventions ciblées, une compréhension plus nuancée des tendances, des variations et des modèles nécessitera une participation plus large.

La variation des données doit être interprétée avec précaution puisqu'elle peut être due au nombre croissant d'organisations participant au HRS d'une période de signalement à l'autre, plutôt qu'à de véritables changements dans la pratique. Par exemple, des variations dans l'utilisation des mécanismes communautaires de traitement des plaintes (CBCM) peuvent indiquer que les organisations récemment devenues membres s'appuient davantage sur les CBCM plutôt que de traduire une amélioration du secteur.

Cependant, certains résultats constants d'un rapport à l'autre, comme la statistique récurrente qu'une victime/personne survivante sur trois est mineure, constituent des conclusions fiables. Ces constantes offrent des tendances significatives, alors que les variantes isolées doivent être considérées avec précaution dans leur contexte, en particulier quand elles sont lues au niveau régional ou national. Cette approche permet d'éviter la surinterprétation et assure que les données soient utilisées avec responsabilité.

Au fur et à mesure que le nombre de membres du HRS augmente et qu'un groupe stable d'organisations continue de fournir des données, en particulier au niveau national, l'analyse deviendra de plus en plus représentative. Cela permettra d'améliorer la capacité à contextualiser les variations, à identifier les risques émergents et les progrès, et à renforcer les efforts de prévention et de réponse ciblés.

RÉFÉRENCE

Pour faire référence à ce rapport, veuillez utiliser la mention suivante :

- « CHS Alliance, Tendances d'Exploitation, d'Abus et de Harcèlement Sexuels (EAHS) dans le Secteur de la solidarité internationale : Un Compte-Rendu des Six Derniers Mois, Décembre 2024 »

Si vous citez des passages précis, veuillez vous assurer de le faire correctement et d'inclure le numéro de page, le cas échéant. Pour plus de renseignements, contacter seah.hrs@chsalliance.org.

REJOIGNEZ-NOUS !

Si votre organisation souhaite rejoindre cette initiative et contribuer à renforcer l'analyse et la réponse à l'EAHS dans le secteur, contactez seah.hrs@chsalliance.org.



Financé par



Foreign, Commonwealth
& Development Office

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

DE QUELS PAYS ONT ÉTÉ SIGNALÉS LES INCIDENTS ?

Pendant cette période de signalement, les **incidents d'EAHS ont été signalés dans 30 pays**, soulignant la portée et les limites des canaux de signalements actuels.

- 62% des incidents ont été signalés en Afrique, **l'Afrique centrale** contribuant à elle seule à 38%, ce qui est cohérent avec les tendances précédentes.
- **L'Asie du Sud** arrive ensuite avec 14% des signalements.
- **L'Amérique du Sud** (4%), **l'Europe de l'Est** (0%), **les Caraïbes** (0%), et **l'Afrique de l'Ouest** (7%) font état de niveaux toujours bas, malgré d'importantes missions humanitaires.

Ce panorama irrégulier de signalements soulève des questions cruciales sur les facteurs qui encouragent ou inhibent les témoignages d'EAHS dans différents contextes opérationnels.

À niveau national, les chiffres les plus élevés d'incidents signalés sont :

- **La République Démocratique du Congo (RDC)** : 33%, ce qui est cohérent avec les tendances précédentes.
- **Bangladesh** : 10%
- **République centrafricaine (RCA)** : 5%
- **Nigeria** : 5%

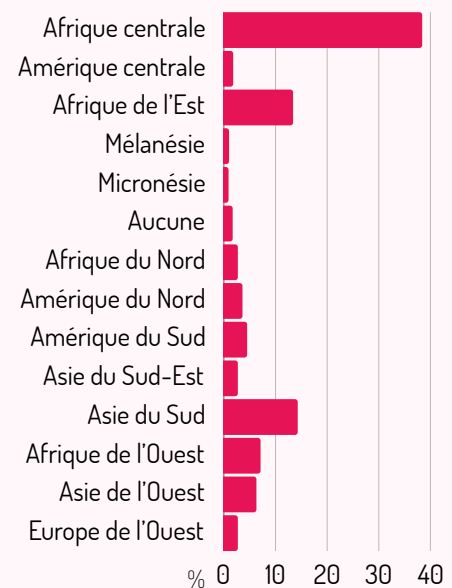
À cause de la grande variété géographique des incidents, tous les autres pays représentent moins de 5% du total des incidents signalés.

Une analyse du nombre d'incidents d'EAHS relatif à la présence opérationnelle de membres du HRS dans les 15 pays à plus haut risque, selon le classement de l'[Évaluation des Risques d'EAH de l'IASC](#) (SEA RO), révèle plusieurs tendances notables :

Des pays comme la **RDC**, le **Bangladesh** et le **Nigeria** ont le **pourcentage d'incidents d'EAHS signalés le plus haut du HRS**, ce qui peut s'expliquer par plusieurs facteurs interdépendants.

- **Des mécanismes de signalement efficaces et des risques élevés d'EAHS** : dans les régions avec un risque important d'EAHS, les organisations sont plus à même d'investir dans des systèmes de signalement robustes.
- **Une présence humanitaire bien établie** : Une présence humanitaire de longue date contribue à créer des liens de confiance au sein des communautés, ce qui encourage le signalement d'incidents survenant au cours de relations bien établies.
- **La sensibilisation et la connaissance des communautés** : Des sessions régulières de mise à jour sur l'EAHS et des systèmes de soutien et de signalement accessibles encouragent les communautés à signaler. En outre, des connaissances répandues sur les incidents d'EAHS agissent souvent comme un catalyseur pour augmenter le nombre de signalements.

Régions des incidents signalés



Ce rapport se concentre exclusivement sur les incidents signalés au travers du HRS. Par conséquent, l'information relative aux lieux géographiques ne devrait pas être interprétée comme une preuve que ces pays sont ceux où il y a le plus d'incidents d'EAHS. L'absence d'incidents dans un pays en particulier ne signifie pas qu'il y ait moins d'EAHS dans cette région, et un plus grand nombre de signalements ne signifie pas nécessairement une plus grande prévalence d'EAHS.

Malgré la présence significative du HRS, des pays comme le **Yémen, l'Afghanistan, le Soudan, Haïti, le Mali et le Tchad NE SIGNALENT PAS d'incidents d'EAHS**. Des pays comme **l'Éthiopie, la Somalie et le Soudan du Sud font part de pourcentages de signalement bas** (3,6%, 1% et 2%, respectivement) malgré le fait que de multiples organisations du HRS y opèrent. L'absence de signalements ne signifie certainement pas l'absence d'incidents, comme l'ont récemment démontré des rapports au Tchad, et peut être attribuée à des obstacles majeurs au signalement :

- **Manque d'accessibilité et de confiance** : Un accès difficile et des contraintes de sécurité empêchent souvent les agents humanitaires d'entrer en relation directement avec les communautés. Ils doivent s'en remettre à des intermédiaires pour apporter l'aide, ce qui augmente les risques d'EAHS et conduit souvent les communautés à ignorer les mécanismes existants ou à douter de leur efficacité.
- **La peur des représailles ou de perdre l'aide** : Les victimes/personnes survivantes craignent souvent des représailles (pouvant aller jusqu'à la mort) de la part des auteurs, ou de perdre l'accès à l'aide, ce qui met en évidence des grandes failles dans la protection, réduisant les victimes au silence et minimisant les signalements.
- **Les normes sociales et la stigmatisation culturelle** : La peur de la honte, des représailles, de l'exclusion, voire des menaces à la sécurité personnelle (mort) dissuadent les individus de signaler. Dans des régions où l'inégalité des genres est très répandue et où les questions liées à l'EAHS sont taboues, les victimes/personnes survivantes préfèrent se taire plutôt que de risquer des répercussions sociales ou de mettre en péril leur sécurité physique.
- **Des services de soutien limités et une responsabilisation faible** : le manque de services de soutien dignes de confiance, la faible responsabilisation, la longueur des enquêtes, les retours d'information limités et les dénouements insatisfaisants entament la confiance dans la capacité des organisations à répondre efficacement, ce qui décourage les victimes/personnes survivantes de signaler.

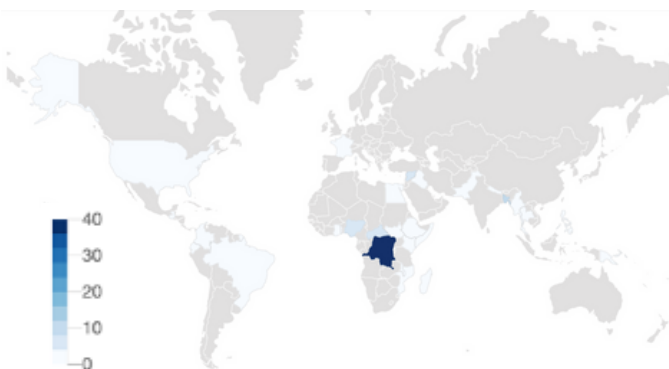
Certaines régions, comme **l'Amérique latine, l'Europe de l'Est et l'Afrique de l'Ouest** ont démontré de façon constante des taux de signalement d'EAHS bas, malgré une importante présence de membres du HRS. Cette tendance suggère que le sous-signalement s'étend au-delà des pays identifiés à haut risque par le SEA RO et peut signifier qu'il existe des obstacles au signalement plus importants et spécifiques à chaque région.

Les 15 pays les plus hauts classés - [Classement SEA RO \(IASC\)](#)

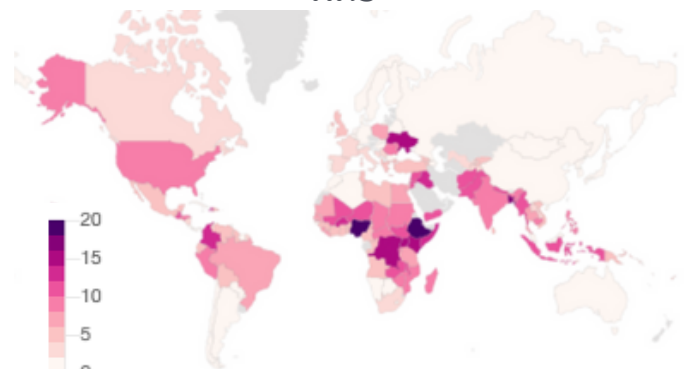
1. **Yémen** - 7.7
2. **Syrie** - 7.5
3. **Somalie** - 7.5
4. **Afghanistan** - 7.4
5. **Soudan du Sud** - 7.4
6. **Soudan** - 7.2
7. **Éthiopie** - 7.0
8. **Myanmar** - 7.0
9. **RDC** - 6.8
10. **Mali** - 6.7
11. **RCA** - 6.7
12. **Haïti** - 6.7
13. **Palestine** - 6.6
14. **Niger** - 6.2
15. **Tchad** - 6.2

Actualisé en novembre 2024

Carte des incidents signalés



Carte de présence opérationnelle du HRS



RECOMMANDATIONS

1. **Mener des évaluations régulières, contextuelles et participatives concernant les obstacles au signalement** : Sous la coordination des Réseaux de PEAHS, mener des évaluations participatives sur les obstacles au signalement, mettant particulièrement l'accent sur l'expérience des femmes et des filles, qui courent un risque accru d'EAHS. Ces évaluations doivent permettre d'identifier les obstacles locaux au signalement d'EAHS et renseigner l'adaptation des systèmes de signalement afin de les rendre accessibles, pertinents selon l'âge et le sexe et adaptés aux besoins de la communauté. Ceci est particulièrement important dans les régions comme l'Amérique latine, l'Europe de l'Est et l'Afrique de l'Ouest, où les taux de signalement sont bas en dépit d'une importante présence humanitaire.
2. **Soutien du HRS par les Réseaux de PEAHS** : Les Réseaux de PEAHS peuvent soutenir et promouvoir le HRS afin d'encourager un plus grand nombre d'organisations, en particulier nationales, à devenir membres. Ce soutien harmonise les systèmes de signalement avec le HRS et donne accès à des données automatisées sur les tendances d'EAHS spécifiques à chaque pays, ce qui améliore la précision des données et permet des efforts de prévention et de réponse mieux ciblés.

QUI A SIGNALÉ LES INCIDENTS ET COMMENT ?

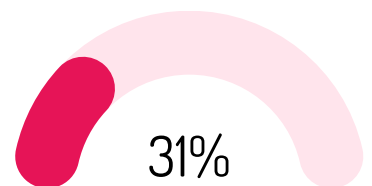
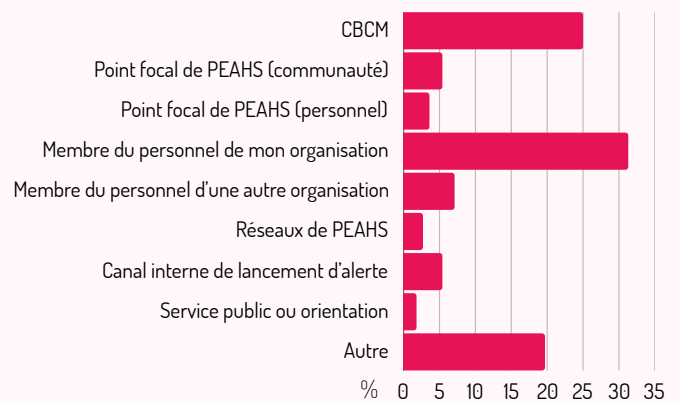
Comme dans les rapports précédents, près **d'un tiers des incidents ont été signalés directement à des membres du personnel** de l'organisation, alors que la proportion **d'incidents signalés au travers de mécanismes communautaires de traitement des plaintes (CBCM) a atteint 25%** (contre 11% dans le dernier rapport).

En analysant le canal de signalement utilisé par type d'incident, on trouve que **les CBCM sont les plus utilisés dans les cas d'exploitation sexuelle** (36% des signalements contre 23% pour l'abus sexuel et 18% pour le harcèlement sexuel). Il n'existe pas d'autres différences notables dans les signalements analysés en fonction du type d'incident.

Comme dans le rapport précédent, la plupart des signalements viennent de membres du personnel, avec 40% des incidents rapportés par des membres du personnel de l'organisation en lien avec l'incident et 10% par des membres du personnel d'organisations externes. **Les signalements de victimes/personnes survivantes ou de leurs communautés ont augmenté à hauteur de 35%**, contre 18% le semestre dernier. De ce nombre, 6% des signalements sont venus directement des victimes/personnes survivantes, 10% de membres de la famille et 9% de membres de la communauté.

16% des organisations ne relèvent toujours pas la source des incidents signalés, créant des lacunes dans la collecte de données.

Canal de signalement utilisé



31%

PRÈS D'UN TIERS DES INCIDENTS ONT ÉTÉ SIGNALÉS DIRECTEMENT À DES MEMBRES DU PERSONNEL

Les victimes/personnes survivantes signalent le plus souvent le harcèlement, tandis que les membres de la famille signalent surtout les cas d'abus sexuel. En analysant dans le détail les signalements des victimes/personnes survivantes, les CBCM ont été utilisés dans 39% des cas contre 18% le semestre dernier. Les signalements directs à des membres du personnel ont baissé jusqu'à atteindre 33%, contre 72% antérieurement.

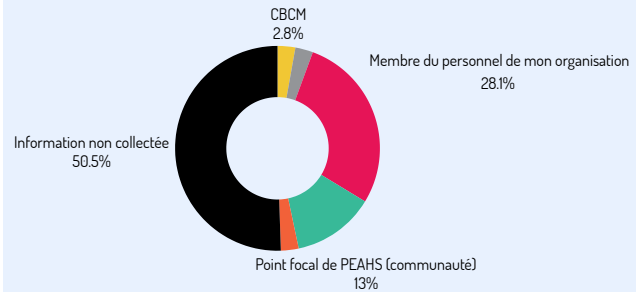


Ce changement dans l'utilisation des canaux de signalement est complexe à interpréter à l'échelle mondiale et peut nécessiter une analyse spécifique par pays. Les pays avec le plus d'incidents signalés, la RDC et le Bangladesh, mettent en avant des différences importantes.

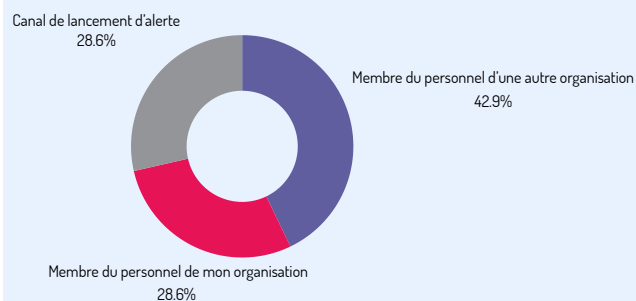
- **RDC** : Dans près de la moitié des incidents, le canal de signalement n'est pas spécifié. Les CBCM sont rarement utilisés (2%), la plupart des signalements étant fait à des membres du personnel (28%) et aux points focaux de PEAHS des communautés (13%).
- **Bangladesh** : Les signalements passent principalement par des canaux organisationnels, parmi lesquels se trouvent les membres du personnel (43%), le personnel externe (29%) et les mécanismes de lancement d'alerte (29%).

Canal de signalement utilisé par pays

RDC



Bangladesh



RECOMMANDATIONS

1. **Renforcer et promouvoir des mécanismes communautaires de traitement des plaintes (CBCM) :**
 - **Retour d'information de la communauté** : Consulter régulièrement les membres de la communauté, en particulier les femmes et les filles, afin d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'utilisation des CBCM. Concevoir ensemble des mécanismes fiables, accessibles et culturellement appropriés et former le personnel à recevoir des témoignages en personne si besoin est.
 - **Visibilité et accessibilité** : Augmenter la sensibilisation aux CBCM grâce à l'engagement de la communauté et à une signalétique claire dans les langues locales.
 - **Former des points focaux communautaires** : Former des membres respectés de la communauté, ou des intermédiaires, au traitement confidentiel et dans l'intérêt des survivant(e)s des témoignages afin de tisser des liens de confiance.
 - **Transparence et confiance** : Maintenir régulièrement informées les personnes ayant signalé les incidents, en préservant la confidentialité, afin de renforcer la confiance et la responsabilisation.
2. **Améliorer la formation du personnel au traitement des témoignages d'EAHS** : Étant donnée l'importante proportion d'incidents signalés directement aux membres du personnel, les organisations doivent s'assurer que les membres du personnel soient bien équipés pour réunir et traiter des témoignages délicats.
 - **Formation à la collecte de témoignages** : Fournir au personnel des conseils détaillés sur la façon de répondre aux témoignages d'EAHS, incluant les mesures immédiates à prendre telle que l'orientation des survivant(e)s vers des services de soutien (médical, juridique, psychosocial) et le signalement en toute sécurité des incidents grâce à une approche dans l'intérêt des survivant(e)s.
 - **Canaux de signalement organisationnels** : Offrir des options confidentielles de signalement internes, tels que des mécanismes de lancement d'alerte ou des points focaux de PEAHS précis.
 - **Soin du personnel** : Fournir des soins et des ressources au personnel en charge des cas d'EAHS complexes.

3. Réunir et analyser les données de signalement afin d'identifier et de répondre aux lacunes particulières au contexte :

- **Collecte de données** : Réunir des informations détaillées sur chaque incident, y compris les canaux de signalement et le profil de la personne qui a signalé l'incident, afin d'identifier les tendances et les lacunes.
- **Analyse et révision des données** : Réviser régulièrement les données selon la région, le type d'incident et les caractéristiques démographiques des personnes qui ont signalé les incidents afin d'identifier les obstacles et d'améliorer les stratégies.
- **Interventions sur mesure** : Tirer profit des apprentissages pour adapter les canaux de signalement et les interventions aux contextes locaux, en assurant une approche réactive et dans l'intérêt des survivant(e)s.

QUELS TYPES D'INCIDENTS ONT ÉTÉ SIGNALÉS ?

Les incidents signalés étaient presque également répartis, **avec 35% de cas d'exploitation sexuelle, 40% d'abus sexuel et 34% de harcèlement sexuel** (les pourcentages dépassent 100% car certains incidents entrent dans plusieurs catégories).

Les cas d'exploitation sexuelle ont considérablement baissé (61% le semestre dernier). Cependant, le harcèlement peut être sous-signalé, car tous les participants au HRS ne l'intègrent pas dans leurs définitions d'EAHS.

La plupart des incidents n'impliquent qu'un seul type de mauvaise conduite mais certains en réunissent plusieurs :

- 5% réunissent l'exploitation et l'abus.
- 1% réunit l'exploitation, l'abus et le harcèlement.
- 1% réunit l'exploitation et le harcèlement

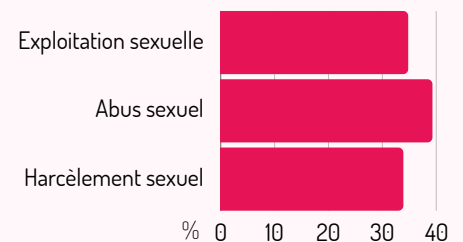
Le nombre réel de cas impliquant plusieurs types de manquements est probablement plus élevé, étant donné que les incidents sont souvent classés en fonction de l'accusation principale.



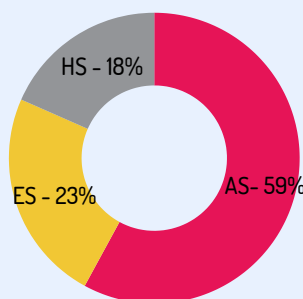
Des différences considérables dans les types d'incidents signalés existent entre la RDC et le Bangladesh :

- **Abus sexuel** : Il s'agit de la mauvaise conduite la plus signalée dans les deux pays (59% dans la RDC et 54% au Bangladesh).
- **Bangladesh** : la plupart des victimes/personnes survivantes ont moins de 18 ans (57%).
- **RDC** : la plupart des victimes/personnes survivantes (66%) sont des femmes adultes.

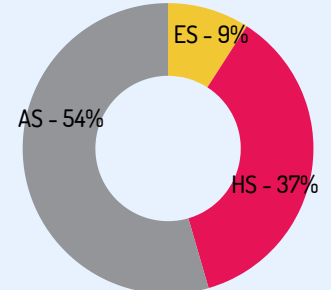
Type d'incident



Type d'incidents signalés en RDC



Type d'incidents signalés au Bangladesh



RECOMMANDATION

Standardiser l'inclusion du harcèlement dans la définition d'EAHS dans l'ensemble du secteur de la solidarité internationale, en reconnaissant son rôle de précurseur de l'abus et de l'exploitation et en veillant à ce que des mesures préventives soient prises pour prévenir de futurs incidents.

QUI SONT LES VICTIMES/PERSONNES SURVIVANTES ?

La plupart des victimes/personnes survivantes sont de sexe féminin (97%), les femmes de plus de 18 ans étant les plus représentées, à hauteur de 60%. Les mineur(e)s (moins de 18 ans) sont concerné(e)s dans 36% des incidents (35% de filles et 1% de garçons), et les hommes dans seulement 2%.

Dans tous les rapports analytiques produits à ce jour se dégage une tendance constante et alarmante : 1 survivant d'EAHS sur 3 est une fille de moins de 18 ans, ce qui met en avant la grande vulnérabilité de ce groupe.

Ceci est cohérent avec [les données de l'iRapport de l'UN](#) pour la même période, aux termes duquel 94% des victimes/personnes survivantes sont de sexe féminin, 3% de sexe masculin et 3% est inconnu, et où les mineur(e)s constituent 31% des victimes/personnes survivantes.

Il est important de noter que, bien que la plupart des incidents signalés concernent des femmes et des filles, les incidents impliquant des hommes et des garçons peuvent également être largement sous-signalés.



- **Bangladesh** : 57% des victimes/personnes survivantes sont mineures, ce qui est supérieur à la moyenne mondiale.
- **RDC** : 31% des victimes/personnes survivantes sont mineures, ce qui est un peu inférieur à la moyenne mondiale.

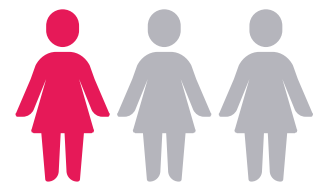
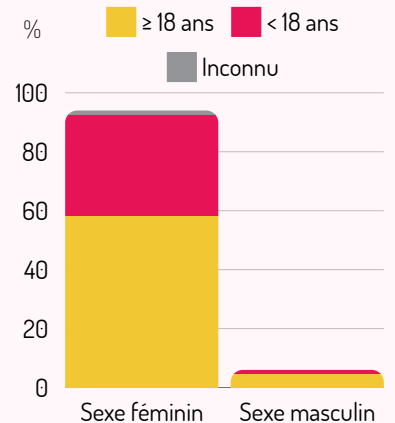
Les incidents dont la victime/personne survivante n'est pas identifiée représentent seulement 8% (à la différence du chiffre très élevé de 22% dans le dernier rapport).

En analysant le type d'incident en fonction du sexe et de l'âge de la victime/personne survivante, plusieurs tendances émergent :

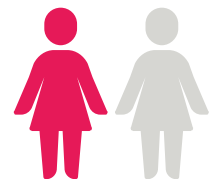
- **Abus sexuel** : Les filles constituent 55% des cas, les femmes adultes 43% et 2% concernent des victimes/personnes survivantes non identifiées.
- **Exploitation sexuelle** : Les femmes adultes sont les plus touchées (70%), suivies des mineur(e)s (23%), avec 7% des cas concernant une victime/personne survivante non identifiée.
- **Harcèlement sexuel** : Les femmes adultes constituent 73% des cas, les mineures 17% et les hommes 3%. Dans 4% des cas, les victimes ne sont pas identifiées.

Il est important de comprendre que ces tendances peuvent refléter non seulement la fréquence actuelle des incidents mais aussi des dynamiques de signalement variables au sein de chaque catégorie. Par exemple, l'absence de garçons ou d'hommes dans les victimes/personnes survivantes d'abus peut être due à une plus grande difficulté à signaler ces cas.

Victime/personne survivante en fonction de l'âge et du sexe

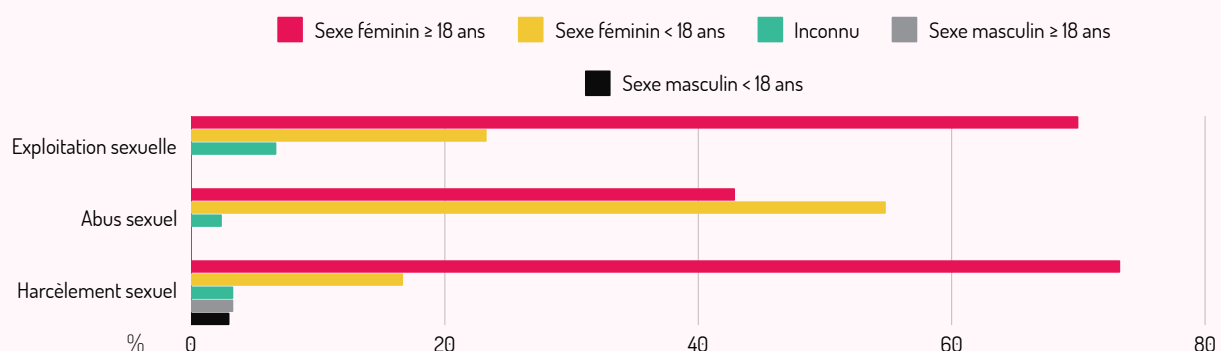


36% DES VICTIMES/PERSONNES SURVIVANTES ONT MOINS DE 18 ANS.



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

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



QUI SONT LES AUTEURS PRÉSUMÉS ?

- **Le personnel affilié** (32%) constitue le groupe le plus large. Celui-ci inclut les volontaires (12%), les contractuels (9%), les partenaires (7%) et les travailleurs à la tâche (4%).
- **Le personnel de terrain en contact direct avec les bénéficiaires d'aide** constitue le deuxième groupe le plus représenté avec 20%.
- **Les cadres** forment un groupe plus petit avec 7% de cadres intermédiaires et 1% de cadres supérieurs, une forte baisse par rapport au 15% du semestre dernier. Cependant, les incidents impliquant des cadres peuvent être sous-signalés à cause du déséquilibre de pouvoir et de la peur des représailles.

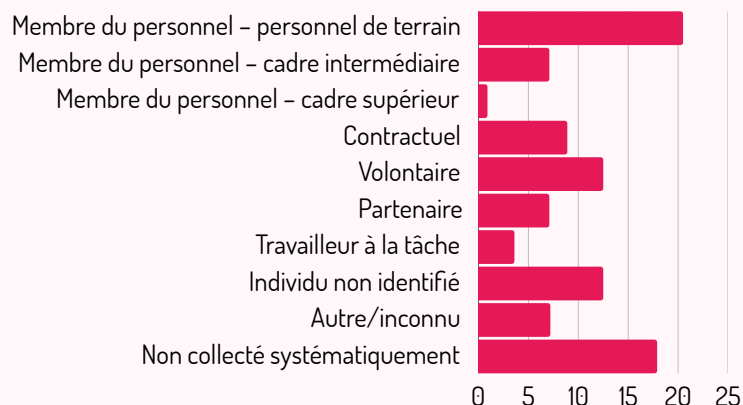
Il manque des informations détaillées sur les auteurs présumés dans 18% des incidents, probablement parce que de nouvelles organisations ont rejoint récemment le HRS et qu'elles sont encore en train d'ajuster leur processus de collecte de données. Cela limite la compréhension des tendances relatives aux profils des auteurs.

Auteurs présumés en fonction du type d'incident :

Type d'incident	Personnel de terrain	Cadres	Personnel affilié	Auteur non identifié
Harcèlement sexuel	34%	10%	32% (Volontaires : 13% ; partenaires : 8% ; contractuels : 8% ; travailleurs à la tâche : 3%)	3%
Exploitation sexuelle	18%	8%	33% (Volontaires : 13% ; partenaires : 10% ; contractuels : 8% ; travailleurs à la tâche : 3%)	23%
Abus sexuel	14%	0%	34% (Volontaires : 16% ; contractuels : 11% ; travailleurs à la tâche : 7% ; partenaires : 4%)	9%

- **Le personnel de terrain** est lourdement impliqué dans les cas de harcèlement en raison des interactions proches et fréquentes avec les communautés vulnérables, pouvant conduire les conduites inappropriées à être normalisées ou ignorées. Une surveillance limitée et des déséquilibres de pouvoir augmentent encore les risques, et la prévalence réelle pourrait être plus élevée encore car toutes les organisations ne classent pas le harcèlement dans l'EA(H)S.
- **Le personnel affilié** : Les volontaires sont souvent impliqués dans l'abus et le harcèlement, sans doute à cause d'une moindre surveillance, tandis que les partenaires sont souvent impliqués dans l'exploitation, possiblement en raison de leur rôle dans la distribution de l'aide. Les contractuels sont particulièrement impliqués dans les cas d'abus sexuel.
- Le taux plus élevé **d'auteurs non identifiés** dans les cas d'exploitation révèle les pressions subtiles et les dynamiques de pouvoir en jeu, lorsque les victimes craignent de perdre l'accès à l'aide. Ceci marque un tournant par rapport au semestre dernier, durant lequel les auteurs non identifiés étaient plus nombreux dans les cas d'abus sexuel.

Profil de l'auteur présumé



**1 AUTEUR PRÉSUMÉ SUR 3
APPARTIENT AU
PERSONNEL AFFILIÉ**

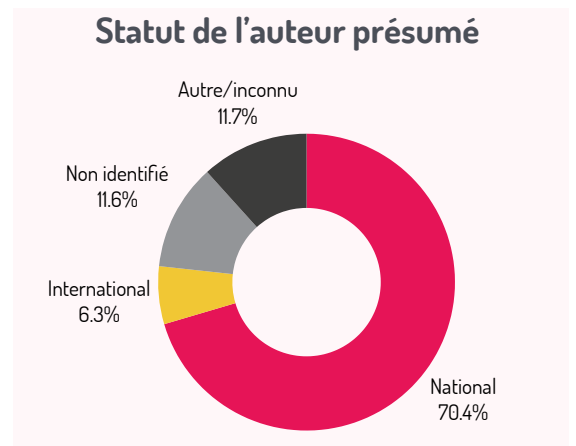
Une analyse de l'âge des victimes/personnes survivantes en fonction du profil des auteurs révèle des tendances distinctes :

- Les incidents impliquant **des cadres** touchent exclusivement des adultes.
- Dans le cas **du personnel de terrain** et **des partenaires**, les mineur(e)s constituent 20% et 12% des victimes, respectivement.
- **Les volontaires** et les **contractuels** enregistrent des proportions beaucoup plus élevées de mineur(e)s, puisque 57% et 50% de leurs victimes sont âgées de moins de 18 ans. En revanche, toutes les victimes des **travailleurs à la tâche** sont des adultes.

Ces résultats sont cohérents avec le rapport précédent, aux termes duquel les contractuels étaient plus fréquemment impliqués dans des cas concernant des jeunes filles mineures.

Statut des auteurs présumés :

La plupart des auteurs présumés appartiennent au **personnel national** (70%), tandis que 6% fait partie du **personnel international**, soit une légère augmentation par rapport aux 4% du semestre dernier. Cette proportion demeure notable compte tenu du nombre réduit de personnel international dans les missions humanitaires. Le personnel international est plus souvent impliqué dans des cas de harcèlement sexuel, témoignant de l'implication des cadres dans de tels affaires.



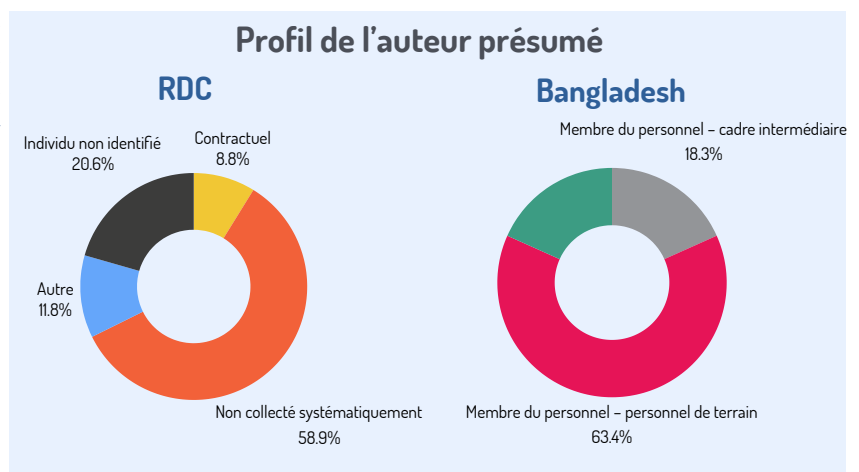
La plupart des auteurs sont de sexe masculin (83%), les femmes représentant seulement 3%. Aucune information n'a été signalée ou recueillie concernant les 14% restants.



- **RDC** : Le profil des auteurs n'est pas renseigné dans 80% des incidents, ce qui représente une augmentation par rapport au semestre dernier. Cela démontre des lacunes dans les mécanismes

de signalement et/ou de résolution des incidents, ce qui crée chez les victimes/personnes survivantes une réticence ou une peur de communiquer des informations sur les auteurs.

- **Bangladesh** : Près des trois quarts des auteurs sont des volontaires, ce qui révèle des risques accrus dans des contextes où la distribution de l'aide dépend lourdement des volontaires.



RECOMMANDATIONS

1. Améliorer la supervision et la formation du personnel affilié :

Les volontaires, les contractuels et les travailleurs à la tâche sont fréquemment impliqués dans les cas d'EAHS, en particulier ceux concernant des mineur(e)s. Renforcer les mesures de protection par la mise en place de :

- **Un tri et une évaluation des risques préalable à l'engagement** : Réaliser des Évaluations de Diligence Raisonnable des Partenaires/Contractuels afin de s'assurer que des critères de sauvegarde soient en place avant de signer un contrat. Utiliser des processus de veto rigoureux, en incluant la vérification des références et le [Plan de Déclaration de Mauvaises Conduites \(Misconduct Disclosure Scheme\)](#), afin de ne pas engager des individus ayant des antécédents en matière d'EAHS.

- **Une formation obligatoire et un code de conduite** : Fournir une formation adaptée sur l'EAHS lors du parcours d'intégration et exiger une signature d'adhésion à un code de conduite clair soulignant les comportements attendus et les conséquences en cas d'infraction. Renforcer ces standards par des formations de remise à niveau périodiques.
- **Des rôles définis et de la surveillance** : Assigner des superviseurs ou des points focaux pour tout le personnel affilié afin de garantir le respect des normes, tels que des chargés de logistique pour les contractuels ou du personnel de terrain pour les volontaires et les travailleurs à la tâche.
- **Des audits et des mécanismes de signalement** : Conduire des audits de sauvegarde réguliers et des contrôles impromptus, recueillir les retours d'information des bénéficiaires et assurer l'accessibilité aux canaux de signalement pour les suspicions d'EAHS, afin de promouvoir la responsabilisation.
- **Une réponse aux incidents et des améliorations** : Établir des protocoles clairs pour les incidents d'EAHS, comprenant une enquête immédiate, la suspension des auteurs présumés et la saisie des autorités. Fournir un retour d'information régulier afin d'améliorer les mesures de sauvegarde et renforcer continuellement des politiques de zéro tolérance.

2. Développer des stratégies adaptées au contexte : Le profil des auteurs et les risques varient selon le pays. Utiliser des données locales afin d'identifier les tendances et les fragilités et travailler avec le réseau de PEASHS afin de concevoir des mécanismes de sauvegarde adaptés à chaque contexte.

3. Renforcer les politiques de protection de l'enfance afin de protéger les mineur(e)s : Étant donnée la grande proportion de cas impliquant des mineur(e)s, les organisations doivent :

- Imposer le signalement obligatoire aux autorités locales (si cela n'est pas risqué).
- Développer des mécanismes de signalement adaptés aux enfants pour leur permettre de faire part de leurs préoccupations.
- Proposer des formations avancées de sauvegarde de l'enfant à tout le personnel travaillant avec des enfants.
- Établir des protocoles clairs afin de protéger les enfants de l'exploitation et de l'abus.
- Prioriser ces mesures dans les lieux à haut risque afin de mieux protéger les enfants vulnérables.

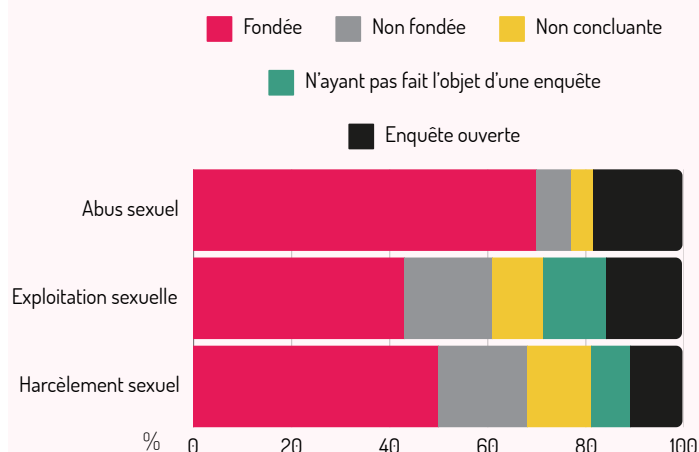
QUEL A ÉTÉ LE DÉNOUEMENT DES INCIDENTS ?

Au niveau mondial, **55% des incidents étaient fondés**, 13% n'étaient pas fondés et 10% étaient non concluants. La proportion des cas n'ayant pas fait l'objet d'une enquête est passé de 17 à 7%, par rapport au dernier rapport, tandis que 14% demeurent en cours d'investigation au moment du présent rapport.

Le graphique ci-joint montre que **la plupart des incidents d'EAHS signalés au cours des six derniers mois étaient fondés, quel que soit le type d'incident.**

Les cas d'abus sexuel sont le plus souvent fondés, tandis que les incidents d'exploitation et de harcèlement sexuels sont plus susceptibles de ne pas être fondés, ni concluants ou de ne pas faire l'objet d'une enquête.

Statut de l'allégation en fonction du type d'incident



Le signalement aux autorités a aussi augmenté, avec 17% des incidents signalés, dont 63% concernant l'abus sexuel. Ce taux augmente à hauteur de 38% dans les cas impliquant des mineur(e)s, ce qui demeure insuffisant.

17%
Seulement 17% des incidents ont été signalés aux autorités.

Les participants au HRS continuent de rencontrer des difficultés pour harmoniser les enquêtes administratives avec les systèmes judiciaires, invoquant des obstacles de coordination et de procédure qui entravent l'efficacité des signalements et de la responsabilisation. De plus, les systèmes judiciaires ne sont pas toujours pensés dans l'intérêt des survivant(e)s, ce qui peut augmenter les risques et décourager le signalement, particulièrement dans les cas impliquant des populations vulnérables comme les mineur(e)s.

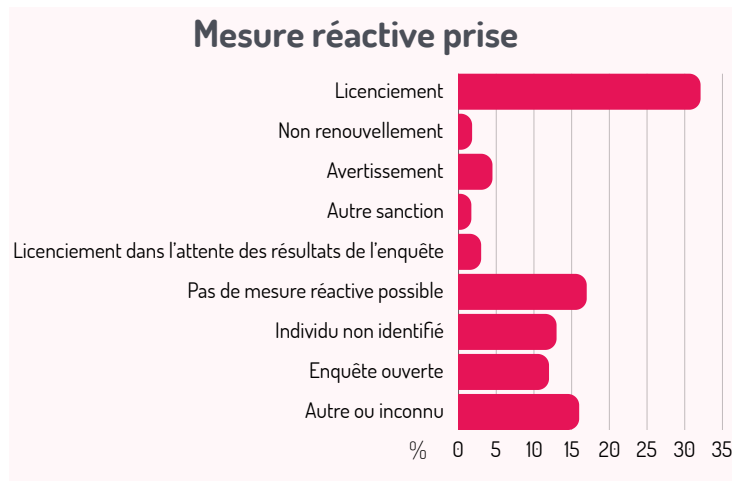


Outcomes by country show similar patterns, with most incidents substantiated: **70% in DRC** and **72% in Bangladesh**. Reporting to authorities remains low, with 13% of incidents reported in DRC compared to 18% in Bangladesh.

Des mesures disciplinaires ont été prises dans 38% des incidents, avec en priorité des licenciements (32%), suivi d'avertissements (4%) et d'autres sanctions (2%). Dans 17% des cas, aucune mesure n'a été prise.



1 AUTEUR PRÉSUMÉ SUR 3 A ÉTÉ LICENCIÉ



Raisons pour lesquelles aucune mesure n'a été prise :

- **Raisons inconnues ou non documentées** : Dans plus de 50% des cas, aucune raison n'a été fournie.
- **Manque d'autorité** : Dans 15% des incidents, les organisations ont rapporté n'avoir aucune autorité sur les allégations impliquant souvent des partenaires. Terminer le partenariat était souvent la seule option, même si ceci ne garantit pas de sanctions de l'auteur.
- **Information insuffisante** : 15% des cas n'ont pas pu être évalués car il n'y avait pas assez d'informations. Tous impliquaient des incidents d'exploitation sexuelle.

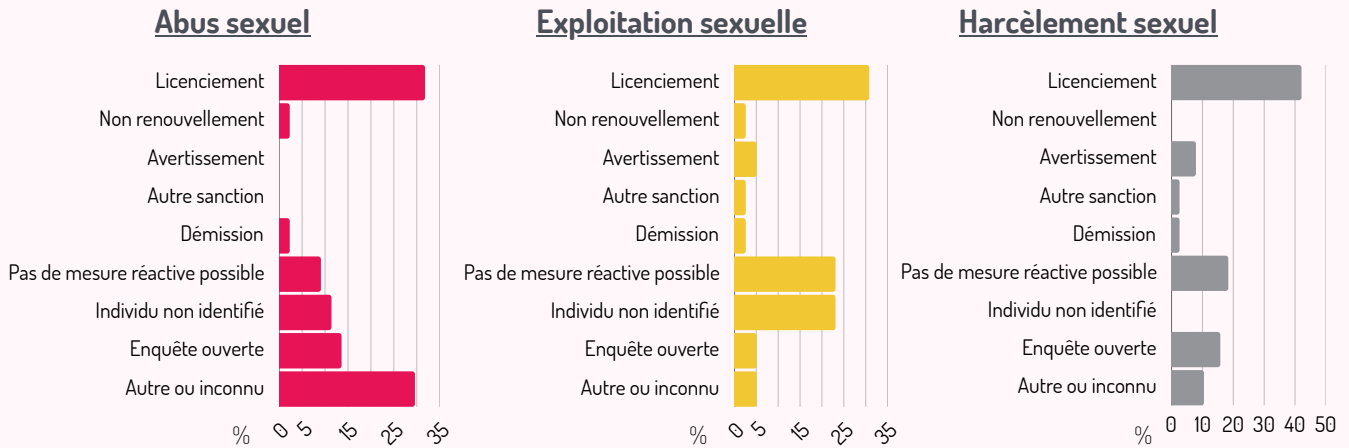
Dans 15% des incidents, d'autres mesures ont été prises, comme la suspension des contrats avec des contractuels ou des partenaires ou la collecte d'informations additionnelles pour étayer les plaintes. 12% des cas demeurent ouverts au moment du rapport.

Les mesures disciplinaires prises varient en fonction du type d'incident :

- **L'exploitation sexuelle a le taux le plus élevé de cas sans mesure réactive possible** (23%), ce qui montre la difficulté d'étayer ces plaintes, contre 9% pour l'abus sexuel et 18% pour le harcèlement.
- L'identification des auteurs varie également, avec les cas **d'exploitation sexuelle ayant la proportion la plus élevée d'auteurs non identifiés** (23%), suivi de l'abus sexuel (11%). En revanche, tous les auteurs impliqués dans des incidents de harcèlement sexuel sont identifiés. Ceci pourrait être dû à des préoccupations en matière de sécurité et de risques ressenties qui empêchent de signaler l'identité de l'auteur.
- **Les avertissements et autres sanctions** ont souvent été employés pour l'exploitation sexuelle (8%) et le harcèlement sexuel (11%). Ils n'ont pas été utilisés dans les cas d'abus sexuel, ce qui est une tendance positive qui indique que des mesures disciplinaires plus sévères sont réservées dans ces cas-là.

- Les taux de licenciement sont similaires pour l'abus et l'exploitation sexuelle (32% et 31% respectivement) mais notablement plus élevés pour le harcèlement (42%).

Mesures réactives prises en fonction du type d'incident



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

- **Cadres** : Des licenciements ont eu lieu dans 62% des cas, avec seulement 12% des cas où aucune mesure n'a été prise, ce qui montre une plus grande prise de responsabilité par rapport au semestre dernier.
- **Personnel de terrain** : Des licenciements ont eu lieu dans 43% des cas mais aucune mesure n'a été prise dans 25% des cas, à cause des difficultés d'étayer les plaintes, ce qui est sans doute lié à une formation limitée des cadres à l'identification des mauvaises conduites.
- **Volontaires** : Les licenciements ont le taux le plus élevé de tous les postes (64%), avec des avertissements et autres sanctions prises dans 14% des cas. Ceci peut être dû au fait qu'il y a moins de contraintes contractuelles lorsque des mesures disciplinaires sont prises à l'encontre des volontaires.
- **Partenaires** : Aucune action n'a été possible dans 25% des cas, le taux le plus élevé de toutes les catégories. Ceci est probablement dû aux difficultés à appliquer des mesures au sein des organisations partenaires. Terminer le partenariat est souvent la seule option.

Dans les incidents impliquant des mineur(e)s, le taux de licenciement était plus élevé (35%) et le taux d'auteurs non identifiés plus bas (8%) par rapport au semestre dernier (20%), ce qui montre un progrès dans le traitement de ces cas.

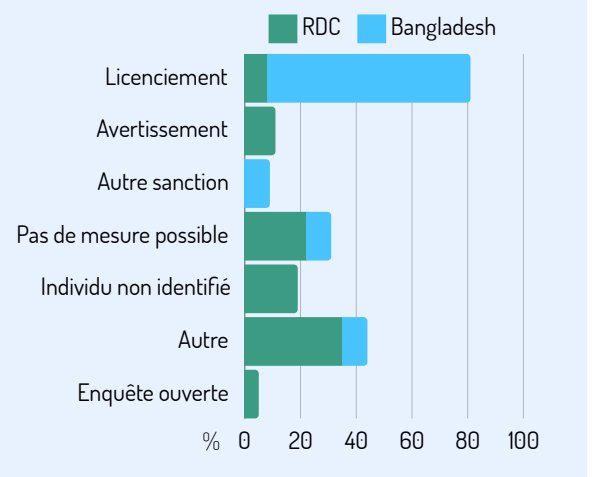


Les mesures prises pour répondre aux incidents varient de façon significative en fonction des pays :

- **RDC** : La catégorie « autre sanction » a été la plus choisie, bien qu'elle ne soit jamais spécifiée. Les licenciements ont eu lieu dans 8% des cas seulement, tandis qu'aucune mesure n'a été possible dans 22% des cas.
- **Bangladesh** : la plupart des incidents (72%) ont abouti au licenciement des auteurs présumés.

Ces différences démontrent à quel point les moyennes mondiales peuvent masquer les réalités locales. Tandis que les données mondiales suggèrent que les licenciements sont courants, les chiffres selon les pays varient de 8% à 70%. Cela souligne l'importance d'analyser les données au niveau national, par pays.

Mesures réactives prise par pays



RECOMMANDATIONS

- 1. Renforcer la responsabilité pénale dans les cas d'EAHS :** Développer des directives claires afin de signaler de façon sûre les incidents étayés, en particulier ceux impliquant des mineur(e)s, aux autorités locales. Ces directives doivent prioriser la sécurité des victimes/personnes survivantes ; tenir en compte les risques locaux, comme les représailles ou la méfiance à l'égard des autorités, et assurer une approche dans l'intérêt de la victime. Les procédures pour faire remonter les incidents doivent inclure l'évaluation des risques de sécurité afin de protéger les personnes impliquées. Des ressources comme Interpol Soteria Project peuvent accompagner la collaboration avec les forces de l'ordre afin d'améliorer la responsabilisation.
- 2. Renforcer la formation pour traiter des cas d'EAHS complexes :** Fournir des formations spécialisées pour apprendre au personnel à gérer des obstacles comme la coercition, les dynamiques de pouvoir et les relations de dépendance dans les cas d'exploitation et de harcèlement. Se concentrer sur des compétences telle que la gestion d'un entretien en tenant compte du traumatisme, la sensibilité culturelle et l'évaluation des risques afin d'améliorer le traitement des cas et le soutien aux survivant(e)s. Utiliser des ressources comme le [Plan de Formation sur les Enquêtes \(IQTS\)](#) de CHS Alliance afin d'uniformiser et de professionnaliser les enquêtes d'EAHS et doter le personnel de compétences poussées en matière de cas sensibles.

QUELLE AIDE A ÉTÉ FOURNIE ?

Les données reflètent des lacunes significatives dans le soutien des victimes/personnes survivantes d'incidents d'EAHS :

- **Dans 30% des cas, les victimes/personnes survivantes n'ont pas cherché d'aide.** Ceci peut révéler une crainte de la stigmatisation, des représailles ou le manque de confiance dans la confidentialité ou l'efficacité des services disponibles. La réticence à chercher de l'aide peut aussi venir d'anciennes failles des systèmes de soutien ou d'un sentiment de résignation dans des contextes où les incidents d'EAHS sont courants et souvent ignorés. De plus, certaines victimes/personnes survivantes peuvent ne pas connaître les services de soutien disponibles, ce qui souligne le besoin d'une information claire sur les ressources accessibles. Un facteur significatif est que les organisations donnent souvent la priorité à l'ouverture d'une enquête plutôt qu'à garantir de l'aide aux victimes/personnes survivantes, ce qui peut briser l'établissement de liens de confiance et avoir pour effet que les victimes/personnes survivantes ne reçoivent jamais le soutien dont elles ont besoin.
- **Dans 30% des incidents, aucune aide n'était disponible,** ce qui révèle d'importantes lacunes dans les infrastructures de soutien à différents niveaux.



1 VICTIME/PERSONNE SURVIVANTE SUR 3 N'A PAS CHERCHÉ D'AIDE



DANS 1 INCIDENT SUR 3, AUCUNE AIDE N'ÉTAIT DISPONIBLE

Ces chiffres sont cohérents avec les conclusions du rapport précédent, démontrant que la disponibilité et l'accessibilité de l'aide aux victimes/personnes survivantes demeure une question pressante et non résolue. Ce problème ressort également des données de l'iRapport de l'UN pour la même période, aux termes duquel 26% des victimes/personnes survivantes n'ont pas reçu d'aide.

Malgré les obstacles, certaines victimes/personnes survivantes ont reçu de l'aide, bien que le type et l'étendu du soutien varie :

- Types de soutien les plus courants :
 - **Le soutien psychologique et psychosocial** est la forme d'aide **la plus employée**, dans 27% des cas.
 - **L'assistance médicale** a été employée dans 16% des cas.
 - **L'assistance juridique** est particulièrement faible à hauteur de 9%, tandis que la **protection physique et le soutien économique** sont encore plus rares, 4% et 2% respectivement.



- **Les mineur(e)s:**

- Les mineur(e)s sont plus enclin(e)s à chercher de l'aide, avec seulement 15% d'abstention contre 30% dans les autres groupes.
- **Le soutien psychologique et psychosociale (47%) et l'assistance médicale (30%)** sont les formes d'aide **les plus recherchées par les mineur(e)s**, bien que, dans 28% des cas impliquant des mineur(e)s, il n'y ait pas eu de soutien accessible.
- **L'assistance juridique pour mineur(e)s demeure dramatiquement faible à hauteur de 12%**, malgré la nature criminelle des infractions sexuelles à l'encontre des enfants, dont la plupart sont des filles. Ceci représente une baisse par rapport aux 17% du semestre dernier, ce qui révèle des lacunes dans la prise en charge des besoins juridiques.

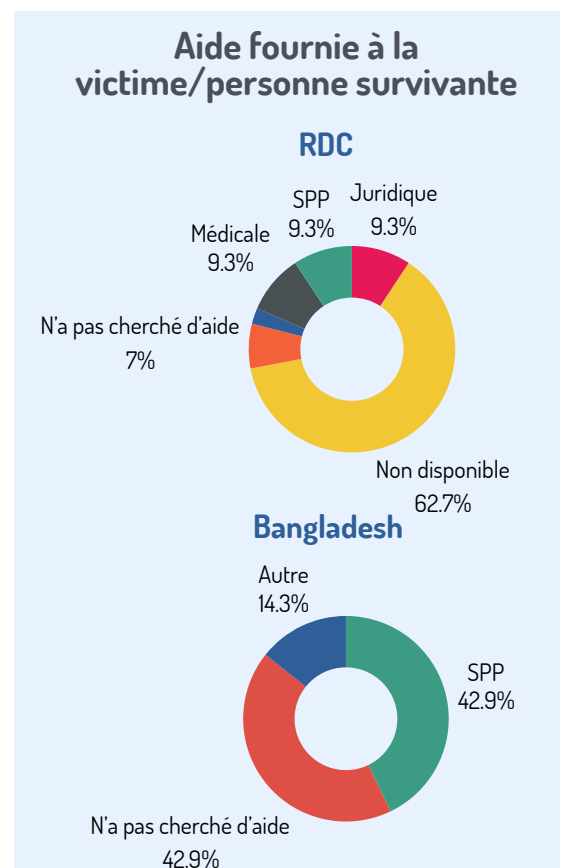
Le recours constant aux soutiens psychologique et médical pour les mineur(e)s (55% et 34% des cas, respectivement) suggère que ce type d'aide reste privilégié, alors que l'assistance économique et juridique est significativement moins priorisée.



- **RDC : Pas d'assistance disponible dans 62% des incidents**, ce qui révèle d'importantes difficultés de fourniture et d'accessibilité des services dans cette grande nation. Quand l'aide a été fournie, elle a été répartie de façon égale entre les soins médicaux (10%), le soutien psychologique et psychosocial (10%) et l'assistance juridique (10%).

- **Bangladesh : 43% des victimes/personnes survivantes n'ont pas cherché d'aide**, probablement à cause de lacunes dans l'orientation ou de la méfiance à l'égard des services. Avec 53% des cas impliquant l'abus sexuel, le manque de soins médicaux est inquiétant et souligne de potentiels problèmes de communication ou de qualité des services. Le soutien psychologique et psychosociale a été employé dans 42% des cas, ce qui en fait la forme d'aide la plus utilisée.

Ces tendances démontrent des disparités significatives dans la disponibilité et l'utilisation des services, avec de grandes lacunes dans les deux pays qui requièrent une attention urgente.



RECOMMANDATIONS

- **Garantir des services d'aide accessibles, informés et dans l'intérêt des victimes/personnes survivantes** : Les organisations doivent adopter une approche centrée sur les victimes/personnes survivantes à tous les niveaux, en garantissant que toutes les victimes/personnes survivantes aient accès aux services d'aide nécessaires (par exemple des soins médicaux, un soutien psychosocial, une assistance juridique et économique).
- **Informé de façon proactive les victimes/personnes survivantes quant aux services disponibles** de façon claire et accessible pour les encourager dans leur récupération.
- **Une formation régulière du personnel aux soins dans l'intérêt des victimes/personnes survivantes** est essentielle afin de créer un environnement qui respecte la dignité, les droits et le consentement informé des victimes/personnes survivantes à chaque étape.
- Il est indispensable d'avoir une « **cartographie des services d'orientation** » **complète et fiable**, prête à répondre aux incidents. Idéalement tenue à jour par le point focal de PEAHS, cette cartographie permet des orientations rapides et fiables sans délai. Coordonner avec des réseaux comme le Domaine de Responsabilité en matière de Violence Basée sur le Genre (GBV AoR), le Réseau de PEAHS et le Domaine de Responsabilité en matière de Protection de l'Enfance (CP AoR) pour vous tenir au courant des services disponibles. En cas de lacunes des services disponibles, notifier les organismes de coordination pour améliorer la couverture et empêcher les doublons.

QUELLES MESURES CORRECTIVES ONT ÉTÉ PRISES ?

La **sensibilisation de la communauté** (54%) et la **formation du personnel** (32%) sont les mesures correctives les plus courantes après des incidents d'EAHS.

Dans **20% des cas, des mesures programmatiques de réduction des risques ont été prises**, tandis que 14% des cas ont mené à des mesures liées aux ressources humaines.

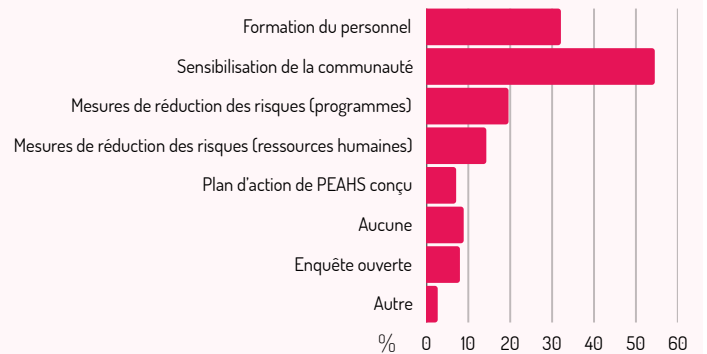
Le taux d'incidents sans prise de mesures correctives a baissé significativement, passant de 20% dans le dernier rapport à 9%.

Tendances en fonction du type d'incidents :

- **Harcèlement sexuel** : Il s'agit de la catégorie avec le moins de mesures correctives prises, ce qui reflète des lacunes persistantes dans la responsabilisation pour ce type de mauvaise conduite.
- **Abus sexuel** : Cette catégorie conduit souvent à des initiatives de sensibilisation des communautés pour informer les individus de leurs droits à signaler les abus. Cependant, la formation du personnel est moins fréquente dans ces cas, ce qui fragilise les efforts efficaces d'identification et de réponse. Ceci souligne le besoin urgent de formations spécialisées pour savoir faire face aux cas d'abus.
- **Exploitation et harcèlement sexuel** : Des mesures programmatiques de réduction des risques sont plus souvent appliquées mais demeurent sous-utilisées, puisqu'elles sont mises en œuvre dans seulement 19% des cas. L'application systématique de ces mesures pourraient améliorer de façon significative la sécurité tant pour le personnel que pour les communautés.

Ces tendances mettent en avant le besoin de mesures correctives plus complètes et plus cohérentes, en particulier dans la formation ciblée et la réduction programmatique des risques, afin de répondre aux causes profondes des incidents d'EAHS et de créer des environnements plus sûrs.

Mesures correctives prises



RECOMMANDATIONS

1. **Réaliser des exercices d'enseignements à tirer pour s'améliorer constamment** : Avant de fermer un cas d'EAHS, les organisations peuvent organiser des sessions sur les enseignements à tirer afin d'identifier les points à améliorer. Se concentrer sur :
 - **L'efficacité des réponses** : Évaluer si les réponses initiales ont répondu aux besoins des victimes/personnes survivantes et si elles sont arrivées à temps. Remédier aux retards pour améliorer les futures réponses.
 - **Les lacunes dans le service** : Vérifier que tous les services nécessaires (soutien médical, psychosocial, juridique, etc) soient accessibles. Mettre à jour la cartographie des services ou rechercher des partenariats pour remédier aux lacunes.
 - **La communication et la coordination** : Évaluer comment est partagée l'information, tout en préservant la confidentialité. Identifier les fautes de communication et améliorer la coordination.
 - **La réduction des risques** : Réfléchir à de possibles changements dans les activités, le recrutement ou les politiques de sauvegarde afin de prévenir des incidents similaires.
 - **Retour d'information des victimes/personnes survivantes** : Recueillir de façon volontaire les témoignages sensibles des victimes/personnes survivantes sur leur expérience en terme d'accès à l'aide, des enquêtes et de la communication. Utiliser ce retour pour renforcer les approches pensées dans l'intérêt des victimes/personnes survivantes.

Limiter la participation au personnel essentiel et partager les apprentissages clés en toute sécurité avec les parties concernées (par exemple, les responsables de programmes, les ressources humaines) afin d'informer des mesures préventives tout en préservant la confidentialité.

2. **Tirer profit de l'analyse des tendances pour renforcer les politiques et la culture** : Réviser une ou deux fois par an les tendances des incidents d'EAHS afin d'identifier les risques et de mettre à jour un plan d'action avec des étapes clés afin de réduire les risques d'EAHS. Se concentrer sur les actions suivantes :

Identifier les groupes sous-représentés dans les données réunies.

- Cibler les rôles à haut risque avec des sauvegardes additionnelles en fonction du profil des auteurs.
- S'assurer que les services d'aide, les mesures disciplinaires et les suivis sont permanents.
- Actualiser de façon régulière le plan d'action afin que les organisations s'adaptent de façon proactive et créent des environnements plus sûrs et réactifs.

Actualiser de façon régulière le plan d'action afin que les organisations s'adaptent de façon proactive et créent des environnements plus sûrs et réactifs.

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

Cette deuxième section du rapport se concentre sur les **incidents d'EAHS qui ont été commis uniquement à l'encontre de membres du personnel ou du personnel affilié**.

Les définitions d'EAHS varient selon les organisations, ce qui mène à des différences dans la manière de classer les incidents. Certains classent tous les incidents à l'encontre de membres du personnel, y compris l'abus et l'exploitation, dans la catégorie de harcèlement, alors que d'autres font la différence entre les types de mauvaises conduites. Par conséquent, certains incidents à l'encontre de membres du personnel sont exclus des rapports d'EAHS lorsqu'ils sont traités par les ressources humaines.

CHS Alliance définit le harcèlement sexuel comme **un comportement inopportun et inadmissible ou comme une pratique de nature sexuelle perçue comme offensante ou humiliante**.

Afin d'améliorer la précision des données et réduire les préjugés, le HRS demande aux organisations de spécifier si les incidents impliquent un membre du personnel ou un bénéficiaire d'aide et d'analyser ces catégories séparément. Cependant, classer toutes les affaires liées à des membres du personnel comme du harcèlement peut gonfler les données de harcèlement et conduire à un mauvais classement, particulièrement dans les cas d'exploitation. Ce contexte doit être tenu en compte au moment d'interpréter les tendances.

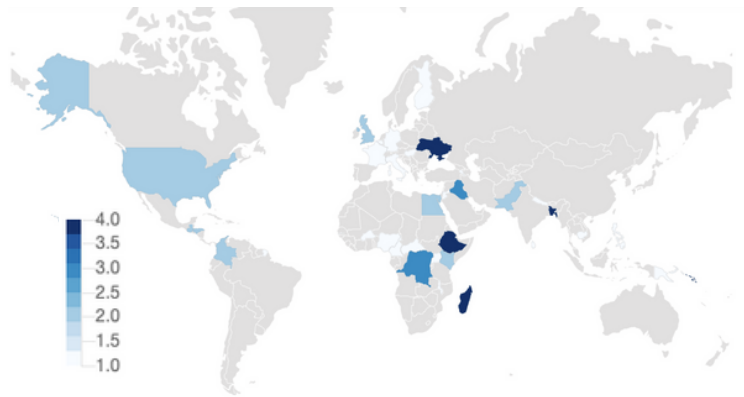
DE QUELS PAYS ONT ÉTÉ SIGNALÉS LES INCIDENTS ?

Les incidents concernant des membres du personnel ont été signalés dans 38 pays, parmi lesquels plusieurs pays regroupent seulement une petite fraction des cas, parfois juste deux ou trois d'entre eux. Afin de protéger l'identité des victimes/personnes survivantes, des auteurs présumés et des organisations, des analyses détaillées de chaque pays ne sont pas conduites dans cette section.

Les régions avec les taux d'incidents signalés les plus élevés sont :

- L'Afrique de l'Est : 17% des cas
- L'Asie du Sud : 13%
- L'Afrique centrale, l'Europe de l'Est, la Mélanésie et l'Asie de l'Ouest : 8% chacune

Cartographie des incidents signalés



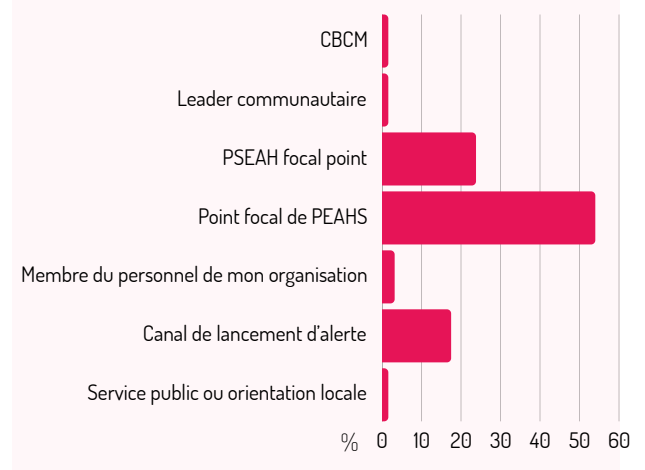
QUI A SIGNALÉ LES INCIDENTS ET COMMENT ?

La plupart des incidents ont été signalés directement à **des membres du personnel** (54%) ou à **des points focaux de PEAHS** (21%) ; les **canaux de lancement d'alerte** (17%) étant un autre mécanisme clé.

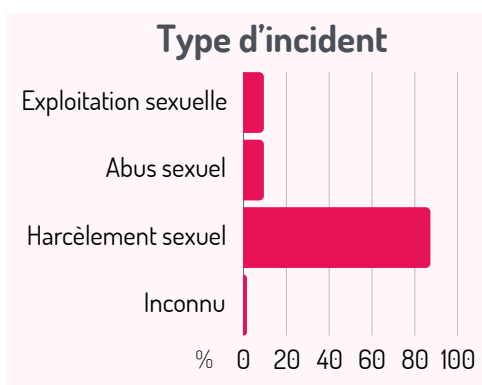
Voici ce que les tendances en fonction du type d'incident révèlent :

- **L'abus sexuel** : Il est plus souvent signalé en personne à des membres du personnel (50% des cas).
- **L'exploitation sexuelle** : Dans ce cas, les canaux de lancement d'alerte sont le mécanisme préféré, employé dans 33% des incidents.
- **Le harcèlement sexuel** : Il est souvent signalé aux points focaux de PEAHS (22%) mais la majorité des cas (58%) sont rapportés directement à des membres du personnel.

Canal de signalement utilisé



QUEL TYPE D'INCIDENT À ÉTÉ SIGNALÉ ?



Parmi les incidents d'EAHS impliquant des membres du personnel, **le harcèlement sexuel représente 87% des cas alors que l'abus et l'exploitation sexuelle représentent chacun 9%** des cas. La typologie des incidents est inconnue dans 1% des cas. La plupart des incidents concernent un seul type de mauvaise conduite, un seul cas ayant été signalé comme relevant à la fois de l'exploitation et de l'abus sexuels.

La proportion élevée de cas de harcèlement peut être due à des pratiques organisationnelles qui consistent à classer tous les incidents d'EAHS concernant des membres du personnel, y compris le viol, comme du harcèlement.



Cette erreur de classement empêche une compréhension claire des dynamiques d'EAHS sur le lieu de travail et souligne le besoin des organisations d'adopter des définitions plus claires et plus précises. Corriger ces classements pourrait améliorer l'analyse des tendances et permettre une prévention et des stratégies de réponse plus efficaces.

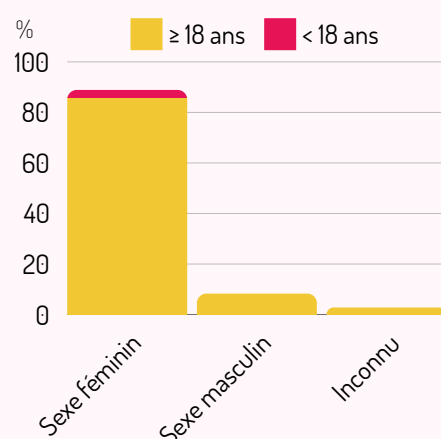
QUI SONT LES VICTIMES/PERSONNES SURVIVANTES ?

La vaste majorité des victimes/personnes survivantes sont de sexe féminin (90%), les hommes représentant 8%. Une petite minorité (2,8%) des survivantes sont des filles âgées de moins de 18 ans, ce qui peut être dû à une erreur de classement (un membre de la communauté a été inscrit par erreur comme étant un membre du personnel) puisque recruter des enfants constitue une violation grave des lois sur le travail des enfants et des politiques de sauvegarde.

Dans 3% des cas, la victime/personne survivante n'a pas été identifiée.

Parmi les victimes/personnes survivantes de sexe masculin, la plupart sont impliqués dans des incidents de harcèlement sexuel, mais 33% d'entre eux sont impliqués dans des cas d'exploitation sexuelle et 16% dans des cas d'abus sexuel.

Sexe et âge de la victime/personne survivante



QUI SONT LES AUTEURS PRÉSUMÉS ?

Les incidents d'EAHS impliquent des membres du personnel de tous les niveaux hiérarchiques au sein des organisations. Le décompte est le suivant :

- **Personnel de terrain** : 32% des incidents
- **Cadres intermédiaires** : 28% des incidents
- **Cadres supérieurs** : 11% des incidents (en hausse par rapport aux 6% du dernier rapport)

Ces chiffres montrent que les risques d'EAHS sont répandus et ne se limitent pas à un groupe spécifique. L'implication de membres du personnel de terrain et de cadres intermédiaires révèle des défis organisationnels plus profonds, tandis que la hausse des cas impliquant des cadres supérieurs signale des lacunes en matière de leadership et de responsabilité. Des mesures exhaustives sont nécessaires pour répondre à ces risques, à tous les niveaux, garantir la responsabilisation et encourager une culture organisationnelle plus sûre.

De plus, le personnel international représente 17% des auteurs présumés, un chiffre important étant donné qu'il s'agit d'une force de travail réduite, tandis que le personnel national est impliqué dans 72% des incidents, ce qui souligne des problèmes systémiques qui requièrent des interventions ciblées.



2 AUTEURS PRÉSUMÉS SUR 5 SONT DES CADRES

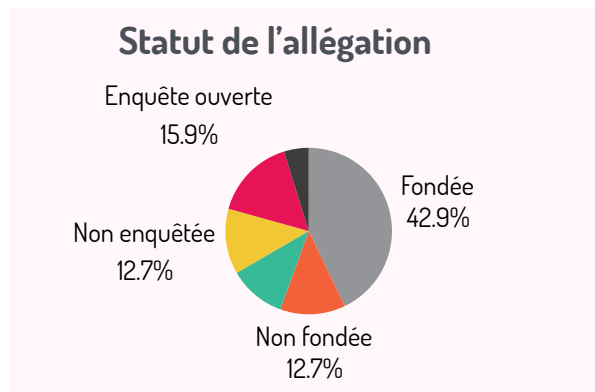
DES MEMBRES INTERNATIONAUX DU PERSONNEL SONT IMPLIQUÉS DANS 17% DES INCIDENTS

QUEL A ÉTÉ LE DÉNOUEMENT DES INCIDENTS ?

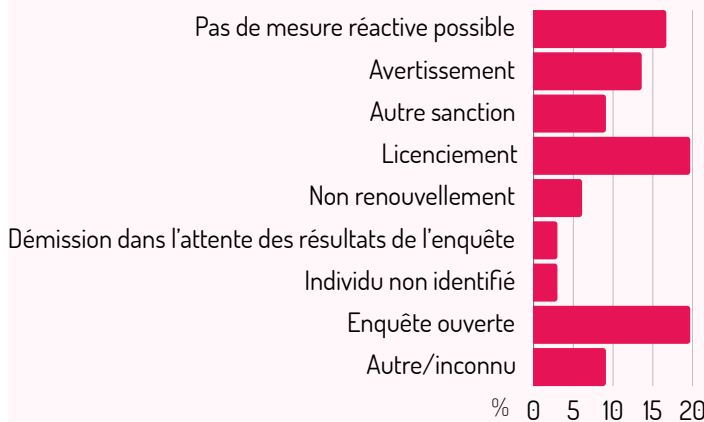
Près de la moitié des incidents (43%) étaient fondés et 13% non fondés, ce qui reflète des progrès dans la conduite des enquêtes, une amélioration quant au rapport précédent, aux termes duquel 28% des incidents n'avaient pas été investigués. 16% des cas restent ouverts, sûrement à cause de la complexité et de la longueur des processus de ressources humaines dans le traitement de ces cas.

11% des incidents n'ont pas été concluants, ce qui révèle des difficultés liées au rassemblement de preuves suffisantes, particulièrement lorsque les codes organisationnels de conduite s'entrechoquent avec les lois nationales du travail.

Ces chiffres indiquent un certain progrès mais soulignent aussi le besoin de continuer à améliorer la rapidité et l'efficacité des enquêtes ainsi que d'un meilleur soutien aux personnes impliquées dans ces processus.



Mesure réactive prise



Des mesures disciplinaires ont été prises dans 48% des cas, avec les résultats suivants :

- **Licenciements** : 20%
- **Avertissements** : 14%
- **Autres sanctions** : 9%
- **Non renouvellement** : 6%

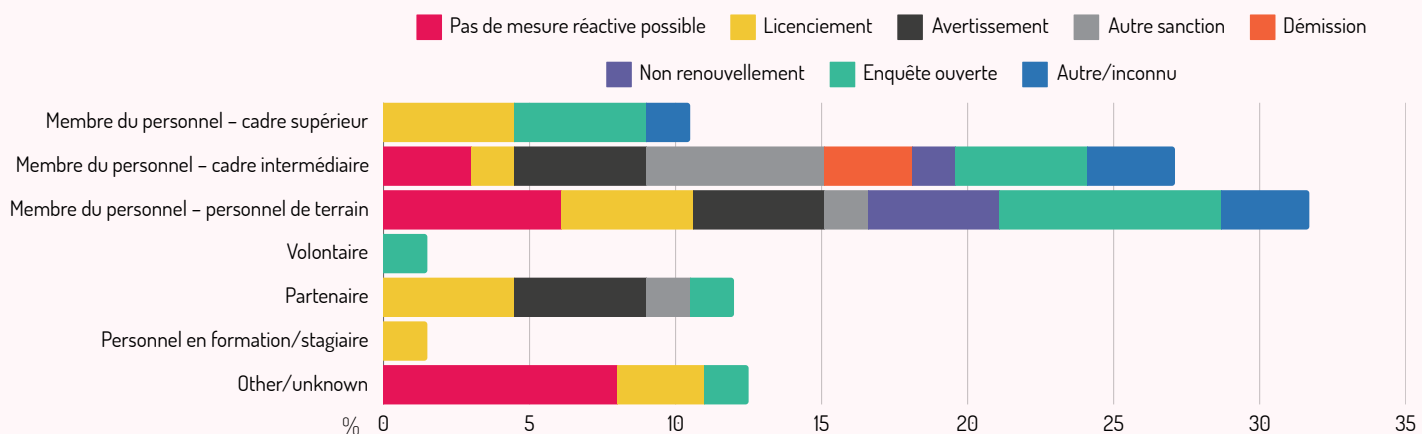
Ces chiffres sont en cohérence avec le rapport précédent

Dans 3% des cas, les auteurs présumés ont démissionné avant que l'enquête ne commence.

Les principales raisons justifiant que ne soit prise aucune mesure lors d'incidents d'EAHS incluent :

- **Le non consentement des victimes/personnes survivantes (33%)** : Les victimes ne donnent pas leur consentement par peur des représailles, méfiance ou inquiétude quant à la confidentialité. Remédier à ces obstacles requiert de tisser des liens de confiance, de garantir la confidentialité et de former des enquêteurs à une approche dans l'intérêt de la victime/personne survivante. Sans cela, les victimes/personnes survivantes sont réduites au silence et les auteurs ne sont pas punis.
- **L'absence de compétence ou d'autorité (33%)** : De nombreux cas impliquent des partenaires ou des agents externes, ce qui souligne la nécessité d'établir des normes de sauvegarde et des cadres clairs de responsabilité, lorsqu'il s'agit de travailler avec un tiers.
- **Une information insuffisante (17%)** : L'absence de détails nécessaires entrave les enquêtes. Former le personnel à la collecte d'information dans l'intérêt des victimes/personnes survivantes est essentiel afin d'évaluer correctement les allégations.

Mesure réactive prise en fonction du profil de l'auteur présumé



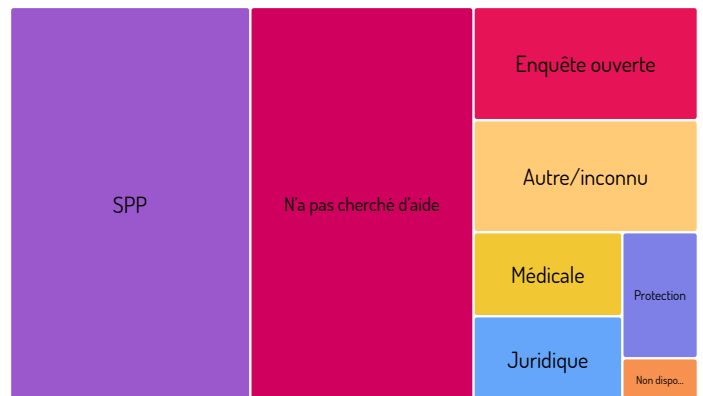
Le graphique ci-dessus montre les mesures réactives prises en fonction du profil de l'auteur présumé.

- **Cadres intermédiaires** : Ils sont les moins licenciés (5%) ; les avertissements (17%) et les autres sanctions (23%) sont les réponses les plus courantes.
- **Cadres supérieurs** : Le taux de licenciements est élevé (43%) mais 43% des cas restent ouverts, et 14% des cas ont mené à d'autres sanctions.
- **Personnel de terrain** : Il s'agit de la proportion la plus élevée de cas où aucune mesure n'a été possible (19%). Parmi les cas résolus, 14% ont débouché sur un licenciement, 14% sur le non renouvellement des contrats, et 14% sur un avertissement.

QUELLE AIDE A ÉTÉ FOURNIE ?

Les tendances révèlent des lacunes significatives dans la proposition d'une aide aux victimes/personnes survivantes membres du personnel.

- **42% n'ont pas cherché d'aide.** Le manque de confidentialité, la méfiance, la peur de la stigmatisation ou des représailles et des services qui ne sont pas pensés dans l'intérêt des victimes/personnes survivantes peuvent expliquer cette tendance.



- Cependant, **45% des victimes/personnes survivantes ont eu accès à un soutien psychologique et psychosocial.**
- 6% des victimes/personnes survivantes ont reçu **une assistance juridique**, ce qui souligne le manque de mesures allant au-delà du soutien psychologique au sein de l'aide organisationnelle.
- Dans 1% des cas impliquant un membre du personnel, il n'y a pas eu d'**assistance disponible**, contre 30% des cas impliquant des membres de la communauté où aucun soutien n'était disponible.

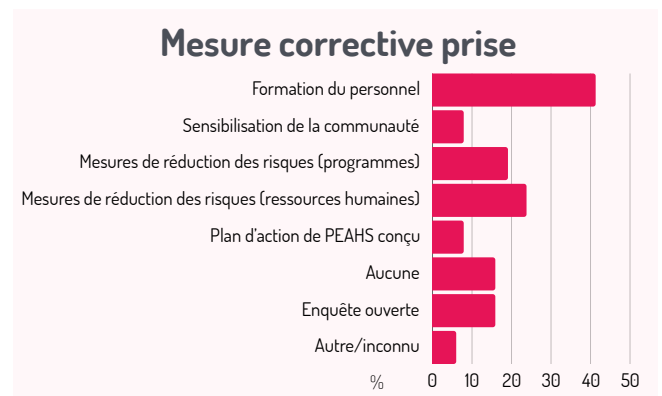
Ces conclusions soulignent le besoin d'améliorer la confiance dans les systèmes d'aide et d'élargir l'accès à l'assistance juridique et à d'autres mesures réparatrices pour les victimes/personnes survivantes membres du personnel. Cela fait partie du devoir de soin des organisations envers leurs employés.

QUELLES MESURES CORRECTIVES ONT ÉTÉ PRISES ?

Les organisations répondent aux incidents en formant le personnel dans 41% des cas et en mettant en place des stratégies de réduction des risques dans 24% des cas, démontrant des efforts positifs de diminution des risques. Des mesures correctives sont prises plus souvent dans les incidents concernant des membres du personnel que dans ceux concernant des membres des communautés.

Les conclusions de ce rapport sont presque identiques à celles du rapport précédent, ce qui

révèle des problèmes culturels persistants au sein des organisations. Ces tendances soulignent le besoin d'un changement organisationnel continu, de procédures d'enquête plus solides et de structures de responsabilisation robustes afin de s'attaquer aux racines de l'EAHS. En supervisant les tendances en fonction des types d'incidents, des profils des auteurs, des mesures de soutien et des canaux de signalement, les organisations peuvent identifier les failles, améliorer leur culture et créer des lieux de travail plus sûrs et plus responsables.



RECOMMANDATIONS

Un changement dans la culture organisationnelle implique de transformer les valeurs, les conduites et les normes afin de créer un environnement plus sûr, inclusif et responsable. Cette section décrit les actions concrètes pour initier et maintenir ce changement, centrée sur le traitement de l'EAHS et la promotion du respect, de la responsabilisation et de la tolérance zéro en matière de mauvaises conduites.

1. **L'engagement de la direction** : Tous les échelons de la direction doivent faire preuve d'un engagement visible et constant dans la lutte contre l'EAHS. Les cadres supérieurs doivent prendre des mesures proactives afin de signaler l'EAHS comme étant un problème généralisé, faisant partie des priorités essentielles de l'organisation et en garantissant que ce sujet soit traité à tous les niveaux de l'organisation.
2. **La conduite d'un audit culturel rigoureux** : Réaliser une évaluation organisationnelle afin de comprendre l'état actuel de la culture, en recueillant des témoignages des membres du personnel en matière d'EAHS, en révisant les politiques existantes et en identifiant les obstacles au signalement et au traitement des mauvaises conduites. Impliquer le personnel dans ce processus garantit que l'évaluation reflète les vastes dynamiques culturelles en jeu.
3. **Investir dans la formation et le développement de compétences** : Développer un programme complet de formation pour équiper le personnel des connaissances et des compétences nécessaires afin de savoir reconnaître, prévenir et répondre à l'EAHS. La formation devrait se focaliser sur les dynamiques de pouvoir, les préjugés et les canaux de signalement efficaces.
4. **Renforcer des mécanismes de signalement sûrs** : Développer ou améliorer des systèmes de signalement fiables, accessibles et confidentiels, disponibles à tous les employés et clairement expliqués au personnel afin de garantir que ceux qui subissent ou sont témoins d'EAHS se sentent en confiance pour les utiliser.
5. **Encourager une culture qui permette de parler** : Nourrir un environnement où les employés se sentent à l'aise pour faire part de leurs préoccupations sans craindre de représailles. La direction doit montrer l'exemple en recevant ouvertement les retours d'information et en protégeant ceux qui parlent.
6. **Adopter des approches pensées dans l'intérêt des victimes/personnes survivantes** : Soutenir les victimes/personnes survivantes grâce à des services respectueux et adaptés, comme le soutien psychologique, l'assistance juridique et d'autres ressources. Ce processus doit prioriser leur sécurité et leur bien-être, garantissant qu'elles puissent évaluer les options à leur disposition à leur rythme. Chercher activement à recueillir les avis et retours d'information des survivant(e)s à la suite des incidents afin de continuer à améliorer les processus de soutien et de réponse, conformément aux expériences et besoins rapportés.
7. **S'assurer de la responsabilisation à tous les niveaux** : Créer des politiques et des procédures claires afin que le personnel soit tenu responsable de ses mauvaises conduites d'EAHS. Il s'agit ainsi de développer des procédures transparentes afin de répondre aux violations et de garantir que la responsabilité soit sanctionnée à tous les niveaux de l'organisation, y compris chez les cadres supérieurs.
8. **Suivre les progrès et faire des ajustements** : Affiner les stratégies et répondre aux défis en contrôlant régulièrement l'efficacité des changements de culture initiés, au moyen de sondages anonymes, de systèmes de retour d'information et d'évaluations organisationnelles.
9. **Réaliser une révision externe** : Impliquer des évaluateurs externes afin d'examiner les efforts de l'organisation dans la lutte contre l'EAHS et pour nourrir une culture positive. Les évaluations extérieures peuvent offrir des perspectives précieuses et garantir que les processus internes soient justes, non biaisés et transparents.

Ressources clés :

- [Une Sélection de Pratiques Prometteuses sur le Changement de la Culture Organisationnelle \(A Selection of Promising Practices on Organizational Culture Change\)](#), UNHCR/IASC
- Les ressources de CHS Alliance sur [la Culture Organisationnelle et la Gestion du Personnel \(Organisational Culture and People Management\)](#)

III. DÉFIS ET APPRENTISSAGES

Les participants au HRS ont identifié des défis et des apprentissages clés dans le traitement des incidents d'EAHS. La liste suivante résume ces problématiques récurrentes et souligne les stratégies efficaces.

DÉFIS

- **Allégations complexes** : Beaucoup de signalements viennent de témoins secondaires, ce qui rend les évaluations difficiles et prolonge les enquêtes, spécialement dans les communautés où il y a une faible sensibilisation à l'EAHS et une réticence à signaler.
- **Dynamiques communautaires et risques de sécurité** : Les enquêtes sont souvent entravées par des menaces à la confidentialité et des risques de sécurité, ce qui décourage la communauté de coopérer.
- **Obstruction et corruption** : Les lanceurs d'alerte sont souvent menacés et il existe des cas où des membres du personnel ont essayé de dissimuler des preuves. En outre, il existe des cas où les auteurs ont essayé d'induire en erreur les comités d'enquête avec de fausses preuves, et d'autres où des témoins ont pu renoncer à participer par crainte des répercussions sur leur communauté.
- **Sensibilité culturelle et contexte** : Mener des enquêtes dans des environnements sensibles et culturellement divers demande une gestion soigneuse afin de respecter les normes locales. Cependant, des problèmes historiques d'abus peuvent éclipser les cas actuels, ce qui entrave la confiance et l'engagement des communautés.
- **Problèmes de coordination juridique** : Les organisations font souvent face à des difficultés dans la coordination des processus administratifs des enquêtes avec les procédures des systèmes judiciaires. Ce décalage peut entraîner des problèmes au moment de garantir le bon traitement des preuves et le respect des droits de toutes les parties concernées durant l'enquête.

APPRENTISSAGES

- **Engagement avec les leaders communautaires** : Dans certains cas, impliquer les leaders communautaires a été utile pour nourrir un environnement propice aux signalements, ce qui facilite le traitement efficace des incidents d'EAHS.
- **Signalement opportun et orientation** : Le signalement rapide des incidents améliore l'efficacité des réponses.
- **Préparation améliorée des tiers contractuels** : Le signalement rapide des incidents améliore l'efficacité des réponses.
- **Guide de sauvegarde pour le personnel affilié** : Il est essentiel de développer un guide complet afin d'intégrer des pratiques de sauvegarde dans les contrats avec les contractuels ou les partenaires, ainsi que de former le personnel afin de s'assurer que tous les partenaires puissent traiter les incidents d'EAHS de façon efficace.
- **Coordination et recommandations juridiques pour les communautés** : Pour que les enquêtes soient efficaces, il est essentiel d'harmoniser les exigences juridiques avec les procédures administratives, et de formuler des recommandations légales aux communautés afin d'assurer que les preuves soient réunies de façon sûre et efficace.
- **Soutien dans l'intérêt des victimes/personnes survivantes** : Fournir des soins empathiques aux victimes/personnes survivantes est essentiel pour leur donner la force d'agir tout au long de l'enquête, démontrant l'importance d'une approche pensée dans l'intérêt de la victime/personne survivante pour qu'une enquête soit réussie.